

إضراب الموظف العام في التشريع الفلسطيني *Public employee strike in Palestinian legislation*



الدكتور/ إبراهيم صالح^{1،2}، طالبة الدكتوراه/ رنيم سالم¹

Dr./ Ibrahim Saleh, PhD(c)/ Ranim Salem

¹ جامعة تونس المنار، (تونس)

University of Tunis El Manar, (Tunisia)

² المؤلف المراسل (author correspondent): ibrahimsartawi9591@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/05/23 تاريخ القبول للنشر: 2025/08/04 تاريخ النشر: 2025/09/28

مراجعة الهقال: اللغة العربية: د. / نجاح أهين محمد العالم (انجلترا) اللغة الإنجليزية: د. / محمد أكرم عربات (جامعة قسنطينة 1)

ملخص:

حقّ الموظف العام في الإضراب بالمرافق العامة يتعلق بدراسة إحدى الحقوق الأساسية التي نصت عليها المواثيق الدولية وأكدها مختلف دساتير الدول والقوانين المنظمة للوظيفة العامة، ويتعلق الأمر بحق أفرزته الخلافات المتعلقة بالمصالح والمطالب المهنية والشروط العامة المتعلقة بالوظيفة، والتي لم يتم فضها بالطرق الودية والسلمية رغم اتباع كل الإجراءات التي يحددها القانون مما دفع المشرع للتدخل وإحاطته بالحماية اللازمة وتقيده بضوابط لممارسته، فمنح المشرع الموظف الحق بالإضراب، إلا أنه قيده ببعض القيود، وهو ما نسلط عليه الضوء في هذه الدراسة التي حددت ماهية الإضراب وحدود ممارسته بشيء من التفصيل. الكلمات المفتاحية: الإضراب؛ المرافق العامة؛ الموظف العام؛ الحق في ممارسة الإضراب وحدوده.

Abstract:

The right of public employees to go on strike in public utilities is related to the study of one of the basic rights stipulated by international conventions and affirmed by various state constitutions and laws regulating the public service. This is linked to a right resulting from disputes related to interests, professional demands and general conditions linked to the job that were not resolved by amicable and peaceful means in spite of following all the procedures prescribed by law. This prompted the legislator to intervene and surround this right with the necessary protection and restrict it with controls for its exercising. Thus, the legislator granted the employee the right to strike, but he restricted him with some restrictions, which is what we shed light on in this study that defines what the strike is and the limits of its exercise in some detail.

Key words: Strike; public utilities; public employee; the right to exercise a strike and its limits.

مقدمة:

أولاً- موضوع البحث:

يتمتع الإضراب بأهمية كبيرة في حياة الموظف العام باعتباره أنجح الوسائل والسبل للمطالبة بحقوقهم، ويشهد الواقع بذلك من خلال الممارسات العديدة التي حظيت جلها بالنتائج الجيدة للتعبير عن مطالبهم والكفيلة للحصول عليها، ولكن في المقابل يعتبر مبدأ استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد المبدأ الأساسي الذي يحكم عمل هذه المرافق، لأنه ينبع من طبيعة المرافق العامة ذاتها، فالحاجة الجماعية التي ينشأ المرفق العام لإشباعها لا تعتبر أنها قد اشبعت بشكل كاف إذا تم هذا الإشباع بشكل متقطع وبدون انتظام، وبالتالي لا بد من استمرار المرفق العام بتقديم خدماته بصفة منتظمة، ذلك لأن الأفراد يرتبون أمور حياتهم على أساس وجوده، فإذا ما عطلت هذه المرافق ووجد المواطنون أن بعض هذه المرافق أو كلها قد شلت فلا شك في أنهم سيصابون بضرر كبير.

وإذا كان الموظف العام يجسد روح المرفق العام والعنصر المحرك لنشاط الإدارة، والذي بدوره تعتبر كافة العناصر الأخرى التي تساهم في سير المرافق العامة مجرد أدوات لا قيمة لها ولا جدوى منها، فإن له كغيره من المواطنين مصلحة مباشرة بالتمتع بممارسة الحقوق والحريات السياسية والتعبير عن آرائه، ومن باب أولى فإن له مصلحة مؤكدة في التعبير عن آرائه بالمشاكل المتصلة داخل المرفق العام، وإذا كان التعبير عن هذا الرأي في هذا المجال يمكن أن يتخذ صوراً وأساليب متعددة فإن الإضراب يعتبر الوسيلة الأكثر فاعلية في تحقيق مطالب الموظفين المتصلة بمشاكلهم الوظيفية.

ثانياً- أهمية البحث:

يتميز هذا البحث بأهميته في ميدان حق الموظف العام في الإضراب فله جانبين: نظر وعملي، الجانب النظري يقوم على تحليل الطبيعة الخاصة بالإضراب العمومي ومفهومه وتحليله، ومدى قدرة الموظف العمومي من ممارسته، بينما الجانب العملي يستعرض كيفية ممارسته باعتباره بمثابة منهج يتبع، وأسلوب دائم بيد الموظف، وآلية للنهوض بوضعية أعوان المرافق العامة ومعاوضة الحق في التفاوض ووسيلة ضغط على المؤسسة العمومية وإعادة التوازن في العلاقات الوظيفية، فالإضراب منذ ظهوره يعتبر السلاح الأكثر فعالية بين أيدي أعوان المرافق العامة من أجل الحصول على تحسين ظروف العمل في مواجهة الإدارة، إلا أنه من جهة أخرى يعتبر الاعتراف بالحق في الإضراب في المرافق العامة مساساً بعدة مبادئ قانونية هامة وأساسية في مجال القانون الإداري، بل يمكن القول بأنها من المبادئ المؤثرة في صياغة قواعد القانون الإداري، ومن أهمها: أن ممارسة حق الإضراب قد يؤدي إلى إهدار مبدأ رئيسي وأساسي في القانون الإداري ألا وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، وما قد يترتب على ذلك من تعطيل المصلحة العامة ومصلحة الأفراد المتعاملين مع الإدارة على حد سواء، وهنا تأتي أهمية هذا البحث من خلال بحث كيفية وضع إطار قانوني للإضراب يجعل من حركة الإضراب حركة ناجحة في سبيل تحقيق مطالب الموظفين العموميين دون أن يؤدي إلى عرقلة سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

ثالثاً- مشكلة البحث:

إلى أي مدى وفق المشرع الفلسطيني في تنظيم أحكام إضراب الموظف العام في المرافق العامة؟

ما هي الأحكام الواجب اتباعها لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة؟

هل يحق لجميع موظفي الدولة ممارسة حق الإضراب؟

في غياب إطار قانوني ينظم الإضراب بشكل دقيق كيف يمكن تكييفه وإلى أي مدى يمكن التوفيق بين حرية ممارسته وعدم الإضرار بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية الوطنية؟

رابعاً- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

بيان الإطار المفاهيمي للإضراب العام في المرافق العامة، من خلال توضيح ماهية الإضراب العام، والأساس القانوني لممارسة حق الإضراب، والأثر المترتب عن الإضراب على المصلحة العامة.

بيان أحكام وشروط ممارسة حق الإضراب العام للموظف العمومي، من خلال عرض إجراءات وقيود ممارسة حق الإضراب، بالإضافة إلى حظر الإضراب على فئة من الموظفين ومبرراته.

بيان الرقابة على ممارسة حق الإضراب من قبل الموظف العام وأثار الإضراب، من خلال بيان أصناف الرقابة المختلفة على حق الموظف في الإضراب، وما قد يترتب على الإضراب من آثار.

ومن أجل ضمان تسلسل واتساق الأفكار قمنا على خطة ثلاثية في كتابة البحث، تحتوي على ثلاثة

مباحث

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإضراب في المرافق العامة.

المبحث الثاني: أحكام وشروط ممارسة حق الإضراب العام.

المبحث الثالث: الرقابة على ممارسة حق الإضراب وأثار الإضراب.

المبحث الأول:

الإطار المفاهيمي للإضراب في المرافق العامة

تتميز علاقات العمل بوجود تفاوت في القوة بين الأطراف، حيث تتمتع المؤسسات العامة بمكانة قوية تتيح لها وضع شروطها على موظفي المرافق العامة، وهؤلاء الموظفون يسعون للحصول على حقوقهم من خلال الوسائل السلمية التي يضمنها لهم القانون، وقد وجد الموظفون وسيلتهم لاستعادة التوازن المفقود، خاصة بعد أن اعترف المشرع في العديد من الدول بحق الإضراب، وبهذا، يتضح تمسك موظفي المرافق العامة بالإضراب كوسيلة لحماية مصالحهم المهنية، كما أن الاعتراف القانوني بالإضراب أثار جدلاً قانونياً حول كيفية فهم هذا الحق ومدى اعتباره كحق مرتبط بالحريات العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، يعتبر حق الإضراب موضوعاً يتطلب البحث في معناه (المطلب الأول) وكذلك فهم الأسس القانونية لممارسة هذا الحق (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية الإضراب العام

على الرغم من أن الإضراب ليس جديداً، إلا أنه اليوم أصبح واضحاً كإحدى الطرق التي يستخدمها الموظف العام للحصول على حقوقه، يعرف الإضراب بأنه الامتناع الطوعي للموظف العام عن أداء مهامه

الإدارية، يمكن أن يكون الإضراب لفترة قصيرة أو لفترة طويلة، وغالباً ما يكون التوقف عن العمل بهدف تحقيق هدف محدد، ولفهم الإضراب جيداً، من الضروري أولاً التعرف على معناه (الفقرة الأولى) بالإضافة إلى معرفة السبب الرئيسي الذي يدفع للجوء إليه، وهذا يعد أساس القرار بالإضراب (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مفهوم الإضراب في المرافق العام

على الرغم من أهمية مفهوم الإضراب وازدياد الاهتمام به، حيث يظهر في العديد من النصوص القانونية، إلا أن الكثير منها لا تفسر مغزاه وأبعاده بشكل واضح، فالتعريف ليس من مسؤولية المشرع، ولكنه اختصاص خاص للفقهاء، ما لم يكن من المواضيع الجديدة التي تحتاج إلى المشرع لتحديد عناصرها وشروطها، لذا، يجب توضيح معنى الإضراب من زوايا فقهية وقضائية، فالإضراب لغةً يعرف بأنه: "الكف والإعراض"، فيقال: "أضرب عن الشيء" أي كف وأعرض عنه، ويقال: أضرب العمال، أي كفوا عن العمل حتى يجاب إلى مطالبهم والإضراب مصدر من الفعل الرباعي "أضرب"، وبالتالي الإضراب في اللغة "الإعراض عن القيام بشيء معين، و (أضرب) في المكان أقام ولم يبرح وسكن لا يتحرك وأطرق والعمال ونحوهم كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم.

نظراً لعدم توافر تعريف واضح ودقيق للإضراب، من الضروري تقديم تعريفات الفقهاء بشأنه بهدف الوصول إلى مفهوم محدد، فبعضهم اعتبر أنه: "رفض منظم وجماعي للعمل، حيث يعبر الموظفون عن خروجهم مؤقتاً عن شروط العقد لتحقيق مطالبهم" (عبد المعطي ا.، 2014، صفحة 49)، هذا التعريف يشير بوضوح إلى الجانب الجماعي للإضراب، بالإضافة إلى ذلك، يبرز ويؤكد أنه وسيلة للوصول إلى مطالب الموظفين، ومع ذلك، يمكن أن يُنتقد لأنه لم يوضح نوع المطالب التي يسعى الإضراب لتحقيقها (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 25).

وفي هذا السياق، يعرف بعض الفقهاء الإضراب بأنه: "طريقة يستخدمها الموظفون للدفاع عن حقوقهم المهنية" (خذري، 2015، صفحة 109)، كما وتم وصفه بأنه: "تنسيق بين مجموعة من الموظفون لعدم القيام بعملهم لفترة معينة، دون أن تكون نيتهم ترك وظائفهم بشكل دائم، وذلك من أجل التعبير عن عدم رضاهم عن موضوع معين أو لتحقيق بعض الطلبات، خاصة المتعلقة بالعمل مثل دفع الرواتب" (الطماوي س.، 1973، صفحة 177)، كما عرفه البعض بأنه: "حق تمنحه الدولة لمجموعات من الموظفون عندما تصل هذه المجموعات إلى مستوى من النضج والوعي يؤهلهم لممارسة هذا الحق، يتم ذلك من خلال اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل والامتناع عنه، والتمسك بوظائفهم أو أعمالهم، بهدف الضغط على الإدارة أو أصحاب العمل بغرض تحسين ظروف العمل وشروطه"، بينما عرفه طرف آخر بأنه "التوقف المتفق عليه بشكل جماعي عن العمل من قبل جميع أو بعض الموظفون في خدمة معينة أو أكثر، من أجل تحقيق مطالب مهنية" (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 25).

اتبع التشريع الفرنسي مساراً مشابهاً لكثير من القوانين الأخرى، فلم يقدم قانونها تعريفاً واضحاً للإضراب، بدلاً من ذلك، اكتفى الإطار القانوني بإقراره كممارسة قانونية، بدأت مرحلة الاعتراف بالإضراب كحق مشروع من خلال النص الذي أدرجه المشرع الفرنسي بشكل صريح في مقدمة دستور عام (حسن ص.، 2012، الصفحات 12-13) 1946، حيث ذكر في الفقرتين الخامسة والسادسة من ديباجة الدستور أن "لكل فرد الحق في الدفاع عن حقوقه ومصالحه عبر النشاط النقابي والانضمام إلى نقابة يختارها، وأن الحق في

الإضراب يمارس وفق القوانين المنظمة له" (النهري، 1996، صفحة 255)، وأيضاً في القوانين التي وُضعت لتنظيم حق الإضراب، نجد من بينها قانون (11 فبراير 1950) الذي نص على إيقاف عقد العمل بسبب الإضراب، وكذلك قانون (31 يوليو 1953) الذي ركز على كيفية ممارسة هذا الحق للعاملين في المرافق العامة (عبد الباسط، 1992، صفحة 23)، وقد نصت مقدمة دستور فرنسا لسنة 1946 م على " أن حق الإضراب لموظفي وعمال المرافق العامة، وهذا الحق يخضع لقيود وضوابط تبين كيفية ممارسته (القبيلات، 2008، صفحة 299).

لم يقيم المشرع الفلسطيني بتعريف الإضراب سوى في ما جاء بيانه في الأمر العسكري رقم 705 لسنة 1981 بشأن الصرافة الساري في قطاع غزة فقط، إذ ورد فيه تعريف الإضراب على أنه: "أي توقف عن العمل تقوم به مجموعة من المستخدمين كاملاً كان أو جزئياً، ويشمل ذلك الإضراب التباطؤ وأية إعاقة منظمة أخرى لانتظام سير العمل"، وقد كفل المشرع الفلسطيني الحق في الإضراب دستورياً من خلال النص عليه في القانون الأساسي المعدل لسنة 2005 إذ نصت المادة (25) منه على أن "... التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه، الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون"، وأيضاً مما يؤكد على مشروعية الإضراب في فلسطين هو توقيع رئيس السلطة الفلسطينية بتاريخ 01/04/2014، على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أصدرتها الأمم المتحدة سنة 1966.

هذا النص ينظر إلى الإضراب كحق للموظفين، لكنه يعطى للجهة المشرعة المهمة في تحديد كيفية تنظيم هذا الحق، وبالتالي، يملك المشرع القدرة على توسيع أو تقليص هذا الحق، لذا، يتميز هذا النص بمرونة كبيرة في القوانين، مما يسمح للقوانين المتعلقة بعلاقات العمل بتنظيم كيفية ممارسة الإضراب. ويعد قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 المؤرخ في 29 مارس لسنة 2000، أول قانون فلسطيني نص على حق الإضراب وكفل مشروعيته كما جاء في المادة (66) التي نصّت على أنه: "وفقاً لأحكام القانون: الإضراب مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم"، كما نص القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017، على تنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة والخدمة العمومية.

ويلاحظ مما سبق أن المشرع الفلسطيني أقر بحق الإضراب وممارسته، سواء للعاملين أو لموظفي القطاع العام إلا أنه لم يعرف الإضراب سوى في إطار الأمر العسكري المتعلق بالصرافة أو يوضح ماهيته. وقد عرفت المحكمة الدستورية العليا الإضراب بأنه: "توقف جماعي عن العمل يمارسه العاملون أو الهيئات التي تمثلهم بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة العمل أو المرتبطة بها" (طعن دستوري عدد 8/2018، 2018)، وفي القانون المقارن عرف فقه قضاء محكمة التعقيب التونسي بدوائرها المجتمعة لتجاوز هذا الفراغ وأعطت تعريفاً للإضراب كونه: "توقف مجموعة من العملة معاً قصد تحقيق طلبات مهنية وهو يقوم خلافا للعقد ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأجراء وفق شروط معينة وإجراءات محددة باعتباره وسيلة تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم والحصول على تعديل في شروط العمل وفي مجابهة ما يتمتع به المؤجر من وسائل تنظيمية واقتصادية تجعل من الأجبر تابعا له" (قرار صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب التونسية، 1995).

الفقرة الثانية: أساس ممارسة الإضراب في المرفق العام

تعتبر الأسباب المهنية المحرك الأساسي الذي يضفي الشرعية على الإضراب، على الرغم من أن القانون لم يشترط بشكل واضح أن يتعلق الإضراب بالأسباب المهنية، إلا أنه يمكن فهم ذلك بشكل غير مباشر من خلال نص المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني في فقرتها الأولى التي ورد فيها: "... موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق"، حيث أن الحق في الإضراب تم إقراره للموظفين ليمكنهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وسعيهم لتحقيق مطالبهم المهنية التي يجب أن تكون جائزة وممكنة، لذلك، فإن التوقف الجماعي عن العمل بهدف تحقيق غرض آخر بعيداً عن المطالب المهنية لا يُعتبر إضراباً مشروعاً، وهذا يستدعي ضرورة تحديد طبيعة المطالب المهنية مسبقاً (العنصر الأول) وكذلك فهم ما نعنيه بالمطالب المهنية وتوضيح مفهومها (العنصر الثاني).

العنصر الأول: التحديد المسبق للمطالب المهنية

يقوم العاملون بتنظيم الإضراب بهدف الحصول على حقوق مهنية تم رفضها سابقاً، ويفترض أن تكون هناك مطالب مهنية يسعى الموظفون لتحقيقها من خلال الإضراب، لكي يعتبر الإضراب قانونياً، يجب أن تكون هذه الطلبات مرتبطة بجوانب مهنية، مثل المطالبة بزيادة الرواتب أو تحسين شروط العمل وأجواءه، وغيرها من المطالب التي تعتبر مهنية (صابر ر.، 2004، صفحة 87)، وبذلك، فإن هذه المطالب تمثل الأساس لحق الإضراب، وهذا الحق تم تشريعه للسماح للموظفين والعمال بالدفاع عن مصالحهم المهنية، لذلك، فإن توقف العمال عن العمل بشكل متفق عليه لا يكون قانونياً إلا إذا كان الهدف هو الضغط على الإدارة لتحقيق مطالب مهنية (سيد، 2012، صفحة 114).

كما أن المشرع الفلسطيني قد اشترط الأمر نفسه في قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الذي صدر في 29 مارس 2000. حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 67 على أنه: " يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الشخص المعني بالإضراب إلى الشخص الآخر وإلى الوزارة قبل اسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق"، في حين أكدت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه: " يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة"، ومع ذلك، يظهر أن المشرع يربط بين حق الإضراب ووجود مشكلة أو صعوبة بين المؤسسة والموظفين، مما يمكن أن يؤدي إلى نزاع عمالي جماعي، وهذا يعني ضمناً أن الإضراب يجب أن يُدعم بأسباب مهنية، لأنه يرتبط بالعلاقة بين المؤسسة وموظفيها، والتي تتسم بطبيعتها بالصبغة المهنية، وهو ما ينطبق على موظفي القطاع العام كون المادة 67 سالفه الذكر تشملهم أيضاً.

من جهة أخرى، يُلاحظ أن القيام بحق الإضراب يتطلب بشكل قانوني تدخل النقابة للموافقة على هذا الإجراء، وبما أن هدف النقابات هو حماية المصالح المهنية للأفراد الذين تمثلهم وفقاً للفصل 243 من مجلة الشغل التونسية، نستنتج أن أسباب الإضراب ينبغي أن تكون متعلقة بالمهنة فقط، فيمكن أن تكون المطالب اقتصادية، مثل زيادة الرواتب أو المكافآت السنوية، أو قد تكون اجتماعية، تتعلق بتحسين الظروف الاجتماعية، مثلاً، ويتضمن ذلك تقديم خدمات اجتماعية على شكل مزايا عينية أو ترفيهية أو ثقافية، ويعتبر الإضراب رد فعل يُظهر المطالب المهنية، حيث يعتبر المجال الاقتصادي والاجتماعي هو الإطار الطبيعي لهذه المطالب (عبد الباسط، 1992، صفحة 23)، في بعض الأحيان، قد يكون سبب التوقف عن العمل لأسباب

سياسية وليس لمطالب مهنية، ويطلق عليه في هذه الحالة "الإضراب السياسي"، وهنا يرى بعض الفقهاء أن هذا النوع من الإضراب ليس إضراباً حقيقياً بل يعتبر نوعاً من العصيان، على الرغم من ذلك، يفضل معظم العلماء في فرنسا تصنيفه على أنه إضراب غير قانوني يتيح إنهاء العقود مع العمال المشاركين في الإضراب أو فصل الموظفين عن أعمالهم (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 61)، من الواضح أن هناك صعوبة في وضع معايير دقيقة لتحديد المطالب المهنية التي تبرر التوقف عن العمل، كذلك، لا يُسمح للموظفين العموميين بممارسة حق الإضراب إلا لتحقيق أهداف مهنية، ويجب ألا يُستخدم لأغراض أخرى مثل السياسية.

العنصر الثاني: مفهوم المطالب المهنية

شرح الفهم الدقيق للمطالب المهنية يحتاج إلى تحديد طبيعة هذه المطالب، ولكن من الصعب فعلياً وضع معيار قاطع لتحديد المطالب المهنية التي تبرر الإضراب، في هذا الإطار يوجد نوعان من المفاهيم حول هذه المطالب، المفهوم الأول هو المفهوم الواسع، حيث يرى مؤيدو هذا الاتجاه أن كل ما يتعلق بظروف العمل ومكوناته يعد ضمن هذه المطالب، وتكون مرتبطة بالعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تتغير باستمرار (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 62)، ويستندون إلى أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب جاء بشكل عام دون تحديد مطالب معينة، إذ إن قصر المطالب المهنية ضمن إطار محدد يقلل من القيمة القانونية لهذا الحق الذي أقر للدفاع عن المطالب المهنية، مما يؤثر سلباً على فعالية الإضراب كأداة مهمة للموظفين، كما أن اعتماد المفهوم الواسع يسمح بتغطية مختلف جوانب الإضراب (عبد المحسن عبد الباسط، 1992، صفحة 69).

أما المفهوم الثاني فهو المفهوم الضيق، حيث يرى أتباعه أن المطالب المهنية التي من الممكن اللجوء للإضراب لتحقيقها تقتصر على شروط عقد العمل الفردي الذي يربط الموظف بالجهة التابع لها، لذا فلا يجب ممارسة الإضراب إلا للمطالبة بتنفيذ هذه الشروط أو لزيادة الأجور (الجبالي ع.، 2014، صفحة 24)، وقد أخذت الأحكام القضائية الفرنسية بالرأي الأول الموسع، حيث اعتبرت في عدة قرارات أن وقف العمل بسبب احتجاج ضد شروط العمل الجديدة هو إضراب، وكذلك اعتبرت الامتناع عن العمل بسبب الفصل الجماعي هو إضراب أيضاً، وهناك العديد من القرارات المشابهة (حسن ص.، 2012، صفحة 51)، بينما تبني القضاء المصري المفهوم الواسع للمطالب المهنية وذلك في قضية السكك الحديدية بتاريخ 16/01/1987 (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 64).

على جانب آخر، تناولَ المشرع الفلسطيني موضوع الإضراب في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، وإضراب الموظف العام في القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، ولكنه لم يتطرق إلى الإضراب من حيث طبيعة المطالب المهنية، ولم يحدد تعريفاً للإضراب أو يوضح عناصره الأساسية، بما في ذلك المطالب المهنية التي تكفل حق الموظفين في الإضراب، كما لم يتناول القانون أو الفقه أو القضاء العناصر الضرورية لتكوين الإضراب، مما يستدعي ضرورة توسيع نطاق تناول التشريع الفلسطيني لموضوع الإضراب بكل أنواعه، وخاصة في المرافق العامة.

المطلب الثاني: العناصر القانونية لممارسة حق الإضراب

يمكن أن يعرف حق الإضراب في المؤسسات العامة على أنه: "امتناع العاملين في القطاع العام عن أداء مهامهم الوظيفية لفترة محددة، وذلك بطريقة منظمة وجماعية بهدف دفع الإدارة للاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة" (المحمود، 2016، صفحة 34)، لذا، يجب أن يكون التوقف عن العمل ناتجاً عن إرادة جميع الموظفين أو على الأقل الغالبية منهم (سليمان، 2003، صفحة 139)، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو من خلال ممثليهم النقابيين، مع ضرورة التعبير الواضح عن الدخول في إضراب عن العمل، كما ينبغي أن يشمل هذا التوقف جميع الموظفين المعنيين، ويكون لديه أسباب مهنية تؤثر بشكل مباشر على حياتهم العملية. وبذلك، يمكن تحليل عناصر الإضراب بناءً على التعريف المذكور إلى عنصرين رئيسيين تتعلق بالنشاط الإضرابي لأعوان القطاع العام، العنصر الأول هو العنصر المادي، الذي يتجلى في النشاط السلبي للموظفين عندما يتوقفون عن أداء وظائفهم لفترة مؤقتة (الفقرة الأولى)، أما العنصر الثاني فهو العنصر المعنوي، حيث أن نية الموظفين المضربين ليست في ترك العمل نهائياً، أي أنهم لا يرغبون في التخلي عن الوظيفة العامة بشكل دائم (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: العناصر المادية

لم يحدد القانون بوضوح الأسباب التي تبرر استخدام حق الإضراب في المؤسسات العامة، ومع ذلك، عند النظر إلى القوانين التي تحكم هذه الممارسة، نلاحظ أن المشرع الفلسطيني نظم استخدام هذا الحق للموظفين في مؤسسات الدولة وفق أحكام القانون رقم 11 لسنة 2017، الذي يتعلق بتنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، ومن الضروري أيضاً الرجوع إلى أحكام المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 التي تنطبق على الموظف العام أيضاً وتأتي هذه المادة ضمن الباب الخاص بنزاع العمل الجماعي، وبالتالي، يمكن استنتاج أن ممارسة حق الإضراب ترتبط ارتباطاً مباشراً بوجود نزاع جماعي بين الموظفين والمؤسسة العمومية أو الخاصة، مما يجعل الإضراب ذو طابع جماعي (العنصر الأول)، على أن يؤدي هذا النزاع إلى توقف العمل (العنصر الثاني).

العنصر الأول: الطابع الجماعي للإضراب

التوقف الجماعي عن أداء الوظيفة يعتبر عنصراً أساسياً في مفهوم الإضراب، ويعني أن مجموعة من الأشخاص يرفضون القيام بمسؤولياتهم، إذا لم يكن التوقف جماعياً، فلا يمكن اعتباره إضراباً (ابو عمرو م.، 2009، صفحة 50)، فعندما يرفض شخص واحد العمل، يُعتبر ذلك خطأ كبيراً قد يؤدي إلى إنهاء الخدمة، بينما إذا حدث الرفض بشكل جماعي وتوافرت شروط معينة، فإنه يصبح مقبولاً ومشروعاً ولا يجوز اعتباره سبباً للفصل (حسن ص.، 2012، صفحة 36)، التوقف الجماعي الذي يتم الاتفاق عليه هو جزء من حق الإضراب، على الرغم من أنه حق فردي، إلا أن وجوده قانونياً يعتمد على كيفية ممارسته بشكل جماعي.

تقوم المنظمات النقابية فقط بإدارة الإضرابات والإعلان عنها وفقاً لما يعرف بالمعيار العضوي، لذلك، يعتبر أي إضراب خارج إطار النقابات إضراباً غير قانوني وغير منظم، وقد بدأ المشرع الفلسطيني، منذ إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية، في وضع قوانين تشمل حق العاملين في تكوين نقابات خاصة بهم دون تدخل من الحكومة، وقد أقر المشرع الفلسطيني الحق في الإضراب بشكل دستوري كما هو منصوص عليه في القانون

الأساسي المعدل لعام 2005، حيث تؤكد المادة (25) أن "التنظيم النقابي حق ينظمه القانون، والحق في الإضراب يمارس في حدود القانون".

لتحقيق صفة الجماعية في الامتناع عن العمل، يكفي أن يتوقف عدد من الموظفين في المنشأة عن أداء مهامهم (حسن ص.، 2012، صفحة 37)، وهو ما يُعرف بالمعيار العددي، الذي يمنح صفة الجماعية لتوقف العمل إذا لم يقم عدد معين من الموظفين بأداء وظيفتهم، سواء تم الإعلان عن ذلك من قبل قادة هؤلاء الموظفين أو من قبلهم كمجموعة واقعية (سيد، 2012، صفحة 108)، يُنتقد هذا المعيار لعدم تحديده بدقة العدد المطلوب من الموظفين الذي ينبغي أن يتوقف عن العمل للحصول على الصفة الجماعية اللازمة للإضراب المشروع، ولتعزيز هذا النقاش، أشار بعض المؤيدين إلى أنه يكفي أن تمتنع أغلبية الموظفين عن أداء عملهم، لكن هذا الرأي يُنتقد لأنه يتجاهل رأي الأقلية الراضية للإضراب، كما أنه يخلق لبساً وغموضاً في تحديد نسبة الأغلبية المطلوبة لشرعية الإضراب، وكذلك من يقرر توافرها من عدمه، يمكن القول أن تقدير مدى وجود الصفة الجماعية يرتبط بالقضايا التي يقيّمها القاضي وفق ظروف كل حالة (أبو عمرو، 2009، صفحة 54)، أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني فقد اشترط أن يتم توقيع ما لا يقل عن 51% من العمال في المنشأة عند التنبيه وفقاً للمادة 67 فقرة ثالثة، وإلا فإن الإضراب سيكون غير قانوني، وهو ما أكدته القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 الذي ينطبق على المرافق العامة والموظفين الحكوميين، حيث أكد القرار على سريان نص المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني على الإضرابات في المرافق العامة.

عند العودة إلى الفقه الفرنسي، نجد أنه يتم اشتراط أن تمتنع نسبة معينة من موظفي القطاع العام عن العمل ليتم اعتبار ذلك إضراباً، الرأي السائد في الفقه الفرنسي ينص على ضرورة وجود عدد من الموظفين، حتى لو كان عددهم أقلية في المنشأة (نائل، 1988، صفحة 38)، ولكن ينبغي ملاحظة أن خاصية الجماعية لا تنشأ فقط من وجود هذا العدد، بل ما يجعل هذا الإضراب جماعياً هو توافق تصرفات المضربين مع الموقف العام للموظفين، ولذلك، يجب أن يكون سبب امتناع كل موظف عن العمل هو نفس السبب الذي دفع زملاءه للامتناع، أما إذا كان أحدهم يسعى وراء هدف مختلف عن الآخرين، فإن هذا الامتناع لا يعتبر إضراباً، تحدد كفاية عدد المضربين وما إذا كانوا يعكسون رأي الموظفين من عدمه بناءً على الوقائع، ويجب أن يُترك ذلك لقاضي الموضوع فعليه تقديره في كل حالة وفق ظروفها (حسن ص.، 2012، صفحة 38)، في هذا الإطار، نجد حكماً لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 29 مايو 1979 جاء فيه أنه: "على الرغم من أن عاملاً واحداً فقط قام بالإضراب في مشروعه، ولم يطلب أي مطالب خاصة، إلا أنه كان جزءاً من إضراب وطني احتجاجاً على خطة (BARRE) لمكافحة التضخم، وخاصة للاحتجاج ضد تجميد الأجور والدفاع عن اليد العاملة وتقليل ساعات العمل، وكلها مطالب متصلة بمصالح العمال اليومية في المشروع، لذلك يعتبر إضراب هذا العامل مشروعاً"، بعض الفقهاء في فرنسا اعتبروا (حسن ص.، 2012، صفحة 40) أن هذا الحكم يوضح أن الإضراب هو حق فردي عام، وعلى العكس من ذلك، إذا كان هناك أي حالة امتناع فردية عن العمل، حتى لو كانت تهدف إلى تحقيق مطالب مهنية نتيجة خطأ من الموظف، فتعتبر مبرراً لفصله، ففي حكم لمحكمة الاستئناف (RAANE)، قضى بأن: "فصل العامل يستند إلى أساس قانوني صحيح ما دام قد ترك عمله بمفرده احتجاجاً على زيادة ساعات العمل وزيادة الأجر، ورغم أن تركه للوظيفة كان مؤقتاً" (المحمود، 2016، صفحة 46)، يرى الباحث

أن الدول اختلفت بشأن العدد المطلوب لتحقيق عنصر الجماعية والأسس التي يعتمد عليها هذا العنصر، في فرنسا، اعتنق الفقه والقضاء المعيار العددي دون تحديد العدد المطلوب حتى يُعتبر الإضراب مشروعاً، بينما في فلسطين، يُعتمد على نفس المعيار ويُشترط أن يكون العدد أكثر من 51% أو أكثر من العاملين في المؤسسة، وهو موقف سليم اعتمده المشرع الفلسطيني، بينما في تونس فلم يشترط المشرع صلب الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية نصاً معيناً بل اكتفى بالقول كل مشكلة تنشأ بين المؤجر والعملة وهو ما يترك الأمر لتقدير القاضي لتحديد جدية الإضراب من عدمها.

العنصر الثاني: التوقف عن العمل

يقوم الإضراب على عنصر رئيسي وهو التوقف عن العمل، وإذا لم يحدث ذلك فلا يمكن اعتبار تصرف الموظفين إضراباً، هذا التوقف يعني أن الموظفين يتوقفون عن الذهاب إلى العمل، مما يؤدي إلى عدم القيام بالمهام المرتبطة بوظائفه (حسن ص.، 2012، صفحة 27)، يجب أن يشمل هذا التوقف جميع الموظفين الذين يشاركون في الإضراب، وإذا استمر العمل بأي شكل كان، حتى لو كان ببطء، فلا يعتبر إضراباً (زكي، 1983، صفحة 806 وما بعدها)، من المهم عدم الخلط بين التوقف الكلي عن العمل وبين تقديم الحد الأدنى من الخدمات، إذ لا يوجد حد أدنى يجب قياسه للإعلان عن الإضراب، أي توقف عن العمل، حتى لو استمر لدقيقة واحدة، يمكن أن يعتبر إضراباً إذا كان مصحوباً بنية التعبير عن ذلك، تجدر الإشارة إلى أن توقف الموظفين عن العمل ليس إضراباً إذا كان الهدف منه إجبار المؤسسة العامة على الوفاء بالتزاماتها تجاههم، بحيث يُعتبر هنا بمثابة دفع بعدم التنفيذ (عبد المحسن، 1992، صفحة 43).

الإضراب يعبر عن امتناع العمال عن العمل كوسيلة للضغط على المؤسسة العامة لتحقيق مطالبهم، فهو لا يعني إنهاء علاقة العمل، وإنما هو تعليق مؤقت لتأثيراتها لفترة معينة، لذلك، يُعتبر توقف مؤقت عن العمل (أولاً)، حيث يظهر الامتناع عن التوجه لمكان العمل، وهو الأساس في مفهوم الإضراب، وفي بعض الأحيان، قد يقرر العمال المضربون أن يتجاوزوا مكاتهم واحتلال أماكن عامة، مثل الشوارع، للتعبير عن مطالبهم المهنية، وهو ما قد يؤثر على كيفية اعتباره إضراباً، لذا، من المنطقي أن ممارسة الإضراب تتم في أماكن العمل العادية (ثانياً).

أولاً- التوقف المؤقت عن العمل:

الإضراب يمثل حالة يقوم فيها الموظف بالتوقف عن العمل لفترة محددة، حيث يعرفه الفقه بأنه: "رفض مؤقت للعلاقة التابعة التي تتميز بها الأعمال المأجورة"، رغم أن الإضراب هو توقف مؤقت عن العمل، إلا أن القانون الفلسطيني لا يحدد مدة معينة لهذا التوقف، لذا، فإن الفترة التي يستغرقها الإضراب لا تؤثر على وصفه كعمل احتجاجي قانوني صحيح، وبدون وجود نصوص تشريعية أو تنظيمية تحدد مدة زمنية، فإن الإضراب الممتد لدقيقة أو ساعة أو يوم يُعتبر صحيحاً طالما أن هناك انقطاعاً كاملاً عن العمل، وبالتالي، فإن مدة الإضراب تعتمد على الظروف التي أدى فيها إلى التوقف عن العمل، وكذلك على مدى تحمل كل من الطرفين للضغط (خالفي، 2006، صفحة 56)، ومن المهم أن نلاحظ أن القانون الفلسطيني أوضح الطابع المؤقت للتوقف عن العمل بسبب الإضراب في إطار القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 المتعلق بإضراب الموظف العمومي، وكذلك صلب قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000 بتاريخ 29 مارس 2000، وفقاً لما جاء في

الفصل 67 من القانون، وهنا يرى الباحث إن الإضراب لا ينهي علاقة العمل، بمعنى آخر، لا يعني الإضراب إنهاء عقد العمل الذي يربط المؤسسة العامة بكل عامل شارك في الإضراب، كما يمنع أيضاً استبدال العمال المضربين بعمال آخرين، بغض النظر عن مدة الإضراب، مما يؤكد الطبيعة المؤقتة والظرفية لهذه الحالة.

ثانياً- التوقف عن العمل في أماكن العمل:

عرفت المحكمة الدستورية العليا الإضراب بأنه: "توقف جماعي عن العمل يمارسه العاملون أو الهيئات التي تمثلهم بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة العمل أو المرتبطة بها" (المحكمة الدستورية العليا، 2018)، استناداً إلى التعريف الذي قدمه القضاء الفلسطيني للإضراب، وبالنظر إلى القوانين المنظمة له في فلسطين، نجد أن القانون يفترق إلى نص يحدد شرط المكان لصحة الإضراب أو يعين موقعا خاصا لبدء الإضراب، على الرغم من أن المكان يعد عنصراً هاماً لإثبات التوقف عن العمل والشرعية القانونية للإضراب، فإن بعض الفقهاء يرون أن موقع تنفيذ التوقف عن العمل ليس عنصراً أساسياً في تصنيف الإضراب، ويعتبر أي توقف عن العمل، سواء كان في أماكن العمل أو خارجها، أو حتى عدم الذهاب إلى مواقع العمل، إضراباً قانونياً (مؤمن، 2009)، ويُنظر إلى توقف العمل كمعيار رئيسي لتصنيف الحركة الاحتجاجية كإضراب، ومع ذلك، يجب التمييز بين نوعين من الاحتلال لمواقع العمل: الأول هو الاحتلال الذي يحدث فقط ضمن أوقات العمل، والذي يعرف بـ "الإضراب الوظيفي"، ويُعتبر قانونياً لأن هذا النوع يُعد شكلاً من أشكال ممارسة حق الإضراب، ولا يعرض للعقوبة إلا في حال تعطل حرية العمل، أما الثاني فهو الاحتلال المستمر، حيث يبقى المضربون في أماكن العمل طوال الوقت، سواء أثناء العمل أو بعده، ويمثل هذا النوع إضراباً غير قانوني في جميع الظروف، لأن هذا الفعل يعطل حرية العمل بشكل حتمي (المحمود، 2016، صفحة 41)، وعليه يرى الباحث إن مفهوم مكان العمل في القانون الفلسطيني يعتبر شاملاً، مما يمنح مدير المؤسسة الحق في الحصول على قرار قضائي بإخلاء أي مكان احتله المضربون داخل المؤسسة، حتى لو كان الهدف من منع الاحتلال هو حماية "حرية العمل"، إلا أن القانون لا ينص بشكل صريح على حماية حقوق وحريات أخرى كحرية التنقل أو حق الملكية للجهات المعنية، مما يجعل من الأفضل تحديد مكان العمل على أنه الموقع الذي يتم فيه إنجاز الأعمال وكل ما يتصل به، بحيث لا يؤثر وجود المضربين على سير العمل الطبيعي، مثل أماكن تناول الطعام وساحات المؤسسة.

ويستخلص مما سبق أن العنصر المادي للإضراب يتكون من عنصرين وهما التوقف عن العمل الكامل والملمزم وعنصر التوقف الجماعي عن العمل، ولا بد من الإشارة إلى أن توافر العناصر المادية لا يكفي وحده لإضفاء صفة الإضراب على توقف الموظفين عن القيام بمهامهم، بل بالإضافة إليها يجب توافر عناصر معنوية.

الفقرة الثانية: العناصر المعنوية للإضراب

يعرف جانب من الفقه الإضراب بأنه: "التوقف عن العمل بشكل مقصود ومنظم لتحقيق مطالب مهنية" (زكي، 1983، صفحة 804)، بينما يراه آخرون على أنه: "توقف جماعي عن العمل يتم بعد مشاورات بين الموظفين، بهدف الضغط على المؤسسة العامة للاستجابة لمطالب معينة موضوع النزاع" (بوليلة، 1994، صفحة 555)، وحسب حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية، يُعرف الإضراب بأنه "توقف من قبل العمال، يتم بشكل مخطط، لتأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل الاستجابة لها"، ومن خلال هذه

التعريفات، يظهر أن العناصر المادية لوحدها ليست كافية لتحديد المفهوم القانوني للإضراب، بل يجب أن تتواجد أيضاً عناصر معنوية لكي يكون الإضراب قانونياً، هذه العناصر تشمل إرادة الموظفون في القيام بالإضراب ورغبتهم في الضغط على المؤسسة، مع وعيمهم بهذا الأمر، لذا، إذا لم يكن لدى كل عامل من المجموعة المعنية رغبة في الإضراب بهدف إلحاق الضرر بالمؤسسة، فلا يمكن اعتبار توقفهم عن العمل إضراباً. وأحد أهم الجوانب المعنوية هو نية القيام بالإضراب، التي تتطلب أن تكون الإرادة ناتجة عن اختيار حر لكل موظف (البديوي، 1975، صفحة 39)، وأن تتوجه هذه الإرادة إلى تحقيق أثر قانوني يتمثل في وقف تنفيذ عقد العمل، وأثر اقتصادي يتمثل في إلحاق الضرر بمصالح المؤسسة (العجوزة، 1992، صفحة 102)، لكن ليس من الضروري أن يكون العامل دائماً مُصرّاً على إلحاق الأذى بالمؤسسة؛ بل يكفي أن يكون واعياً بأن تصرفه قد يُسبب ضرراً لها (ذيب، 2003، صفحة 371)، وعليه، فإن التوقف الجماعي عن العمل كإضراب يتطلب أن ينبع من إرادة جميع الموظفين، وأن تتجمع إراداتهم لتحقيق هدف مشترك وهو تنفيذ الإضراب (العنصر الأول)، بالإضافة إلى ذلك، من الضروري أن يكون التوقف الجماعي نتيجة اتفاق مسبق بين العمال مع توحيد مطالبهم الجماعية (العنصر الثاني).

العنصر الأول: نية الإضراب

يهدف إضراب الموظفين إلى التحرر والتوقف مؤقتاً عن تنفيذ عقد العمل من خلال عدم أداء العمل المحدد لهم، يعني ذلك أن المضربين يدركون أنهم ملتزمون بإنجاز عمل معين، ومع ذلك، فإن رغبتهم في الإضراب تتجاهل ذلك (دسوقي، 2012، صفحة 243)، وهذا لا يعني بالضرورة أنهم يهدفون إلى الإضرار بمصالح المؤسسة التي قد تتأثر جراء توقفهم عن العمل، ويُعتبر الإضراب وسيلة ضغط تُمارس عبر التوقف عن العمل بهدف تحقيق المطالب المتعلقة بالعمل، ومن المؤكد أن هذا التوقف يؤدي إلى بعض الأضرار التي تلحق بمصالح المؤسسة، ومع ذلك، يبقى التوقف عن العمل مشروعاً طالما أن القصد هو الدفاع عن المطالب المهنية (حسن ص.، 2012، صفحة 45)، وبالتالي، إذا كانت نية الموظفين في التوقف عن العمل تتعلق فقط بإحداث خلل في سير العمل دون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية، فإن مقصدهم سيكون غير مشروع ويعبر عن تجاوز في استخدام حق الإضراب (الجبالي ع.، 2014، صفحة 21)، وقد أكدت أيضاً محكمة العدل العليا الفلسطينية في القضية رقم 2017/238 التي أكدت على: "أن المقصود من التنبيه الكتابي الوارد ذكره أعلاه أن يكون واضحاً وجلياً ليس بحاجة إلى تأويل أو تفسير وان يكون محدد الهدف وان يكون القصد من هو (اعلان الإضراب)..." (حكم إداري، 2017)، وبالرجوع إلى القانون المقارن نجد في نفس الصدد قرار لمحكمة التعقيب التونسية ورد فيه: "وحيث أن قرار الإضراب الذي اتخذته المعقب ضده مع بقية زملائه لم يسبقه تنبيه بعشرة أيام موجه منهم إلى الأطراف الأخرى تطبيقاً للفصل 376 مكرر من مجلة الشغل، وحيث أن الإضراب المذكور وقع شنه دون القيام بالإجراءات الأساسية الواجب اتباعها مسبقاً في مثل هذا الشأن وخاصة ما تضمنته أحكام الفصلين 376 مكرر و387 من مجلة الشغل من أنه في صورة عدم مراعاة أحكام تسوية نزاعات الشغل الجماعية....." (تعقيب مدني، 1985)، وبالتالي فإن تخلف إرادة الإضراب يؤدي إلى اعتبار التوقف عن العمل غير مشروع حتى ولو كان جماعياً ومتفق عليه، الأمر الذي يستوجب مساءلة الأعوان المتوقفين عن العمل تأديبياً (سيد، 2012، صفحة 113).

العنصر الثاني: تدبير الإضراب

التوقف الجماعي عن العمل يعني أن العديد من الأفراد يتوقفون عن العمل معاً، سواء كان ذلك وفقاً لتفاهم سابق أو لاحق بين هؤلاء الأفراد الذين يشاركون في هدف مشترك أو في مطالب معينة، وهذا يعني أن التوقف الجماعي لا يجب أن يكون مجرد تجاوز لحالات توقف فردية ناتجة عن أسباب شخصية مختلفة (عبد المحسن، 1992، صفحة 62)، بل يعتبر وجود خطة مدروسة من أجل الإضراب أمراً لازماً لنجاحه، وهذا ما جعل العديد يعرفونه على أنه: "التوقف المخطط له عن العمل...." (عبد المحسن، 1992، صفحة 62)، هذا الشرط عموماً لا يخلق الكثير من المشكلات، حيث يمكن استنتاجه من رغبات الموظفين الذين توقفوا عن العمل، سواء كان ذلك من خلال تلاقي هذه الرغبة لدى كافة الأفراد أثناء الإضراب أو من خلال التخطيط المسبق، خاصة أنه في الواقع العملي أصبحت النقابات هي التي تأخذ زمام المبادرة في الإضراب وما يتطلبه من تخطيط وتنظيم مسبق لتحديد وقت الإضراب ومكانه ومدته، كما يمكن أن يتخذ الاتفاق على الإضراب أشكالاً متعددة، فقد يحدث برفض العمل الجماعي مع بقاء جميع المضربين في أماكنهم، أو قد يحدث من خلال خروج جماعي وكلي من المؤسسات، أو يمكن أن يكون على شكل غياب تام عن العمل.

وبذلك، فإن عنصر إدارة وتدبير الإضراب يتواجد في حالتين:

1. وجود اتفاق مسبق بين الموظفين المضربين قبل الإعلان عن الإضراب، ويشير إلى ذلك الاتفاق الذي يتم تحت أي طريقة قانونية، سواء عن طريق التصويت بينهم أو من خلال ممثليهم النقابيين (جعفر، 1984، صفحة 101).

2. توافق نوايا الأفراد للتوقف عن العمل بهدف الإضراب لتحقيق نفس الهدف، حيث أن اختلاف أسباب التوقف من شخص لآخر قد يبعدنا عن فكرة الإضراب، رغم أن التوقف قد يحدث بشكل جماعي.

المبحث الثاني:

أحكام وشروط ممارسة حق الإضراب العام وآثاره

يستمد حق الإضراب مشروعيته من النصوص الدستورية التي تكرسه، غير أن هذه المشروعية تكتمل بممارسته في إطار القانون المنظم له، فلا يكفي لمشروعية الإضراب التوقف عن العمل بقصد الدفاع عن المطالب المهنية للأعوان، بل يشترط مراعاة الأعوان ونقاباتهم للإجراءات الواجب اتباعها لممارسته، والتي هي كأصل من اختصاص المشرع لكون الإضراب حرية عامة يخضع تنظيم قواعده لممارستها للسلطة التشريعية، إلا أن المشرع اعتبر أن هذا الحق كغيره من الحقوق ليس مطلقاً، بل يجب أن يخضع في ممارسته لبعض الشروط والضوابط التي تضمن عدم ممارسته بشكل يضر بالمصلحة العامة للدولة من جهة، وبمصلحة الأفراد والقائمين عليه من جهة أخرى والتي تضمن أن يبقى تحت مظلة المشروعية، وبما أن الإضراب كعمل أو الامتناع عن عمل فإنه سيترتب على ممارسته تنظيم خاص به، يشمل كل الإجراءات الخاصة به، بالإضافة إلى القيود

المفروضة عليه (المطلب الأول) إلا أن هذه الممارسة ليست مطلقة بل هي مقيدة بحظر يفرضه المشرع على بعض المرافق العمومية خاصة الاستراتيجية منها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط وقيود ممارسة حق الإضراب

الإضراب هو حق مقرر للأعوان العموميين من أجل الدفاع عن حقوقهم المهنية بما يضمن إقامة التوازن بينها وبين الامتيازات التي تتمتع بها المؤسسة العمومية كطرف ثاني في علاقة العمل، غير أن المنظور الحديث لعلاقات العمل والنزاعات الناشئة عنها أصبح له تأثير على أطراف خارجة عنها، الأمر الذي يقتضي تقييد هذا الحق بهدف تأمين استمرارية المرافق العمومية الأساسية والحيوية بالنسبة للأفراد والمجتمع، وبما أن حق الإضراب يعرف بأنه: "الحق في إلحاق الضرر" بحيث يعتبر عنصر الضرر جوهره، ويتميز بتعارضه مع حقوق وحريات ذات قيمة دستورية كحق الملكية وحرية العمل وحرية التنقل والحق في السلامة الجسدية، وكذلك أمن الأشخاص والأموال، ومع الحق في الحصول على خدمات المرافق العمومية بشكل منتظم ومستمر، وعليه عمدت القوانين التي تعترف به إلى محاولة إيجاد نوع من التوازن بينه وبين غيره من هذه الحقوق والحريات والمبادئ وذلك من خلال وضع بعض القيود على ممارسته، في حدود ما يسمح به القانون، وبالشكل الذي لا يؤدي إلى إهداره كحق، حيث أن تقييد حق الإضراب وتقييد ممارسته في المرافق العامة والمؤسسة المكلفة بتسيير مرفق عام لما لها من تأثير مباشر على حياة الأفراد المنتفعين بخدماتها، ولعل أهم شروط ممارسة الحق بالإضراب هي الشروط الموضوعية (الفقرة الأولى) بالإضافة إلى الشروط الشكلية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الشروط الموضوعية

يلجأ الأعوان العموميين للإضراب بقصد تحقيق مطالب مهنية سبق أن تم رفضها، فالإضراب يفترض أن هناك مطالب يسعى الأعوان العموميين إلى تحقيقها من وراء الإضراب، ولكي يكون الإضراب مشروعاً فإنه لا بد وأن تكون هذه المطالب ذات طبيعة مهنية، مثل المطالبة بزيادة الأجور، أو تحسين ظروف العمل وشروطه، وما إلى ذلك من مطالب توصف بأنها مهنية (سيد، 2012، صفحة 114)، ويقتضي اللجوء إلى الإضراب بالضرورة وجود نزاع جماعي بين الموظفين العموميين والمؤسسة التابعين لها (العنصر الأول) وأن يكون قائماً على أسباب مهنية (العنصر الثاني).

العنصر الأول: وجود نزاع العمل الجماعي

إن حق الإضراب مرتبط بوجود نزاع جماعي، وهو ما يتضح من تنظيمه في سياق نقابي جماعي، وقد عرف قانون العمل الفلسطيني النزاع الجماعي للعمل في المادة 60 منه بأنه: "هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"، كما يعرف بأنه "الخلاف الذي يحدث أثناء العمل بين المدير ومجموعة من الموظفين سواء بشكل مباشر أو عن طريق نقاباتهم التي تمثلهم حول مطلب مهني أو مجموعة من المطالب المهنية التي يسعى الموظفون لتحقيقها" (عمران، 2009/11/17-15، صفحة 48)، ولذلك، يُعتبر النزاع الجماعي للموظفين متعلقاً بجميع الموظفين أو مجموعة منهم، سواء كانوا أعضاء في نقابة، أو في عدة نقابات، أو غير منتمين في مواجهتهم للمؤسسة التي تمثل للجهة العامة، ويرتبط بمصالحهم المشتركة كالمطالبة بتطبيق نص قانوني، أو اتفاق معين، أو لتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور والحصول على منح وطلبات أخرى.

وهذا التعريف يؤكد على أن حق الإضراب لا يمكن ممارسته في النزاعات الفردية، وبالتالي يجب التمييز بين نزاع العمل الجماعي ونزاع العمل الفردي، وقد ذهبت محكمة التعقيب التونسية عند تمييزها بين نزاع الشغل الجماعي ونزاع الشغل الفردي إلى اعتبار أنه: "إذا كان النزاع بين المؤجر وأحد عملته وكان موضوعه لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق هذا العامل فهو نزاع فردي ومن اختصاص دوائر الشغل ولو تعددت حالات النزاع بتعدد الأجراء إذ العبرة في نزاعات العمل الجماعية باتحاد الحق أو المصلحة مثار النزاع وليس بتعدد الأجراء ما دام كل واحد منهم يطالب بحق أو بمصلحة فردية لا تخص إلا شخصه" (قرار تعقيبي، 2005)، وبالتالي، يشترط في مفهوم النزاع الجماعي وجود شرطين رئيسيين: الأول هو ضرورة أن يكون هناك إرادة جماعية من قبل مجموعة من العمال للتعبير عن مطالبهم المهنية تجاه الشركة أو الشركات المعنية بالنزاع، والثاني هو ضرورة أن تكون هناك مصلحة مشتركة بين هؤلاء الموظفين تتعلق بشروط العمل التي يدور حولها النزاع.

يجب توافر معيارين مترابطين في النزاع الجماعي، المعيار الأول هو عدد الأفراد، حيث يجب أن يكون أحد الأطراف مجموعة من الموظفين الذين يتم تنظيمهم قانونياً في شكل نقابة، أو تأطيرهم تأطيراً فعلياً كمجموعة من الموظفين، أما المعيار الثاني فهو نوعي، ويتعلق بطبيعة المصلحة، حيث يجب أن يكون هدف العمال هو حماية مصالحهم المشتركة، إذًا، النزاع الذي يتعلق بمصلحة فردية لعامل لا يعتبر نزاعاً جماعياً (خذري، 2015، صفحة 109).

العنصر الثاني: وحدة المطالب المهنية

ليس كافياً أن يكون النزاع جماعياً ويشمل مصالح مشتركة للموظفين لكي يبرر الإضراب، بل يجب أن يكون هناك أسباب مهنية مشتركة، لم يشترط المشرع بشكل واضح ضرورة ارتباط الإضراب بأسباب مهنية تبرره، ومع ذلك، فقد وضع المشرع حق الإضراب في سياق وجود صعوبة بين المؤسسة العامة والموظف العام والتي قد تؤدي إلى نشوب نزاع عمل جماعي، وهذا يتطلب وجود أسباب مهنية لأنها جزء من العلاقة العملية بين الطرفين، تُعتبر هذه الأسباب دافعاً أساسياً للإضراب وشرطاً رئيسياً لجعل الإضراب مشروعاً، ومع ذلك لم يُعرّفها المشرع ولم يحدد لها قائمة محددة، مما يثير تساؤلات حول مفهومها، لكن، يمكننا استنتاج الطابع المهني لهذه الأسباب من خلال شرط المشرع لذكر سبب الإضراب قبل التنفيذ، وارتباط ممارسة حق الإضراب بوجود نزاع عمل جماعي ناتج عن صعوبة ظهرت بين صاحب العمل والعمال ترتبط بالعلاقات المهنية بينهما.

كما جاء في المادة 67 من نفس القانون: "1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الغلق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الغلق. 2 - يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة"، لذا، اعتبر المشرع الفلسطيني أن القيام بالإضراب يتطلب إرسال تنبيه كتابي من الجهة التي تنوي الإغلاق إلى الجهة الأخرى وإلى الوزارة قبل أسبوعين في الخواص، وأربعة أسابيع في المرافق العامة، ويجب أن يوضح هذا التنبيه الأسباب والمطالب المتعلقة بالإضراب، وعندما ننظر إلى وظيفة النقابة، نلاحظ أنها تركز على حماية المصالح المهنية للعمال الذين تمثلهم، ويجب أن يؤدي النزاع الجماعي إلى توقف جماعي عن العمل، والذي يعرف بالإضراب، تعتبر الأسباب المهنية وراء النزاعات الجماعية أساسية لمنح الإضراب طابعاً قانونياً، وغالباً ما يؤدي عدم الالتزام بها إلى فقدان هذا الطابع القانوني، مما

يعرض المنفذون للمسؤولية، ولا يمكن تحديد هذه الأسباب بشكل كامل نظراً للتغير المستمر في علاقات العمل وأنماطها، وكذلك لتطور التشريعات المتعلقة بالعمل.

بشكل عام، يمكن تصنيف الأسباب المهنية التي تبرر الإضراب إلى فئتين، الفئة الأولى تتعلق بالنزاعات حول كيفية تطبيق أو تفسير القوانين، في هذه الحالة، يشعر الموظفون أن المؤسسة العامة لم تمتثل لقانون معين أو اتفاقية، أو أنها أساءت في تطبيقها، لذلك، يلجئون إلى الإضراب كوسيلة للضغط عليها للاستجابة لمطالبهم المتعلقة بتطبيق القوانين أو الاتفاقيات، أما الفئة الثانية من الأسباب المهنية فهي تتعلق بمطالب مادية واجتماعية، مثل تحسين الظروف المادية للموظفين وزيادة الأجور، ولذلك، فإن التوقف الجماعي عن العمل يفقد شرعيته إذا كان بناءً على أسباب غير مهنية، مثل الإضراب لأغراض سياسية بحتة (مزيد، 1992، صفحة 116).

سمح القانون لفقهاء القضاء باستخدام سلطته في تحديد طبيعة الإضراب وما إذا كان قانونياً أم لا، حسب توفر الشروط الموضوعية اللازمة، هذا يؤدي إلى زيادة قدرة القاضي على تقييم قانونية الإضراب، وهذا قد يتأثر بالاتجاهات العامة التي قد تقلل أو تزيد من إمكانية ممارسة حق الإضراب (خذري، 2015، صفحة 113).

تمثل المطالب المهنية الأساس لحق الإضراب، حيث أن هذا الحق وُجد ليتيح للموظفين والعمال الدفاع عن مصالحهم المهنية، لذلك، فإن الإضراب الذي يتم تنسيقه يُعتبر قانونياً فقط إذا كان الهدف منه الضغط على الإدارة لتحقيق تلك المطالب المهنية (صابر ر.، 2004، صفحة 87)، يتضح من ذلك أن حق الإضراب لا يحق للموظفين العموميين استخدامه إلا لأغراض مهنية مشتركة بينهم فقط، وأنه لا ينبغي استخدامه لأهداف أخرى، خاصة السياسية، لذلك، يبقى السؤال هنا حول كيف يمكن تصنيف الإضراب: هل هو سياسي أم مهني (سيد، 2012، صفحة 114).

الفقرة الثانية: الشروط الشكلية

كرس المشرع الفلسطيني حرية ممارسة الموظف العام لحقه بالإضراب إلا أنه قيده بإجراء التنبيه المسبق (الأخطار) في المرافق العامة وحتى في إطار المؤسسات الخاصة قبل أي شروع في ممارسة الإضراب (العنصر الأول) بالإضافة إلى استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع كالمصالحة والتفاوض والتوفيق والتحكيم في حالة الاتفاق على اللجوء إليها (العنصر الثاني) بحيث يؤدي تخلف أحد هذه الإجراءات إلى الحكم بعدم مشروعية الإضراب، كما تعتبر المشاركة فيه خطأ جسيم يبرر الطرد.

العنصر الأول: التنبيه المسبق (الإخطار)

الإخطار في سياق الإضراب يعني أنه يتعين على نقابة الموظفين العموميين أو الموظفين العموميين إعلام المؤسسة العامة بالوقت المحدد للتوقف عن العمل، وذلك قبل الموعد المحدد للإضراب وفقاً للقوانين المعمول بها، ففي فرنسا، يجب القيام بذلك قبل 10 أيام على الأقل، بينما في فلسطين، قانون العمل في المادة 67 يستوجب إرسال الإخطار قبل أسبوعين للمؤسسات الخاصة وأربعة أسابيع للمرافق العامة، وذلك من خلال كتاب مسجل مع إشعار بالاستلام (صابر ر.، 2004، صفحة 86)، يجب أن يتضمن الإخطار الأسباب التي دفعت للإضراب والمدة المحددة له، وهذا الالتزام يفرض على اللجنة النقابية في الجهة التي ستقوم بالإضراب،

وضرورة توجيه الإخطار إلى المؤسسة والجهة الإدارية المختصة (حسن ص.، 2012، صفحة 112)، السبب في فرض هذا النوع من الإخطار للعاملين في المرافق العامة هو حماية مصالح الدولة والمواطنين الذين يعتمدون على خدماتها، من جهة، يوفر هذا الإخطار للسلطات المسؤولة عن المرافق الفرصة لاتخاذ الاحتياطات اللازمة في الوقت المناسب لضمان الأمان وتلبية احتياجات المواطنين ومن جهة أخرى، يمكن للجهات المسؤولة عن المرافق العامة الدخول في مفاوضات مع قيادات النقابة ومنظمي الإضراب لضمان استمرار عمل المرافق العامة بما يخدم مصالح المجتمع (عبد المحسن، 1992، صفحة 387).

أوصى المشرع الفلسطيني بوجوبية أن يتضمن الإخطار شرح الأسباب التي تؤدي إلى الإضراب، والسبب وراء ذلك هو أن القانون يعتبر أن المسؤول عن العمل، عندما يُبلغ مسبقاً بأهداف الإضراب وأسبابه، قد يكون أكثر استعداداً للاستجابة لتلك المطالب، وقد يقوم بذلك عند تقييم النتائج المحتملة للإضراب والخسائر مقابل مطالب العمال، حيث يرى أن مصلحة العمل قد تكمن في تلبية تلك المطالب (حسن ص.، 2012، صفحة 114).

وبذلك نخلص إلى أن الإخطار المسبق بالتوقف عن العمل ليس إجراءً ضرورياً قانونياً بالنسبة للعمال في القطاع الخاص، ومع ذلك، يُعد هذا الإجراء مهماً وضرورياً يجب مراعاتها للإضراب في المرافق العامة، كما هو موجود في القانون الفرنسي رقم 31 لعام 1963 الذي صدر في يوليو 1963 (عبد المحسن، 1992، صفحة 392)، أما في فلسطين، فإن الإخطار يعتبر ضرورياً في المرافق العامة وكذلك في المؤسسات الخاصة، ولكن مع اختلاف في مدة الإشعار المطلوب.

حدّد القانون الفلسطيني متطلبات ممارسة حق الإضراب للعاملين والموظفين العموميين والنقابات، هذه المتطلبات موضحة في المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000، والتي تنص على ما يلي:

- 1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.
- 2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة. 3-....

وهو ما أكدته المحكمة الدستورية في فلسطين في الطعن المقدم لها: "وحيث إن الحق في الإضراب ممنوع في المرافق العامة الدستورية السيادية (القضاء، والجيش، والأمن)، لارتباطها بضمان استمرارية النظام والأمن العام والحفاظ عليه، خاصة جانب الأمن منه، في حين أن ممارسة حق الإضراب في المرافق الدستورية غير السيادية والمرافق العامة الحيوية مشروطة بممارسته بتأمين تشغيل المرفق العام أو سير محدود له، حيث إن ممارسة الإضراب في مثل هذا النوع من المرافق يخضع لمفاوضات مسبقة قبل إعلان الإضراب المرتقب بهدف تأمين حد أدنى من الاستمرارية" (المحكمة الدستورية العليا، 2018).

عملياً، يتم إرسال إشعار بالإضراب مسبقاً من خلال رسالة يتم التأكد من وصولها مع إشعار بالاستلام، تعد هذه الطريقة وسيلة مؤكدة لإثبات أن الشخص المعني قام بتبليغ الإشعار واستقبال الطرف الآخر الرسالة، كما تمثل هذه الرسالة دليلاً لتحديد التاريخ الفعلي الذي يبدأ منه احتساب الفترة التي تسبق الإضراب (خذري، 2015، صفحة 115)، ويرى الباحث أن هذا الإجراء هو من أهم الإجراءات التي يجب اتباعها والتأكيد عليها قبل الشروع بالإضراب، نظراً لأهميته للموظفين العموميين وللاستمرار المرفق العام، ففي حال

تم اللجوء إلى الإضراب من دون هذا الإجراء يكون الإضراب مفاجئ وغير شرعي ويؤدي إلى مخالفة النظام المعمول به، ومعاقبة المضربين من جهة، كما قد يؤدي إلى تعطيل العمل في المرفق العام وتعطيل مصالح المواطنين من جهة أخرى، وهو ما يمثل مخالفة لقاعدة قانونية وهي استمرار المرفق العام، فالأعلام ضروري لقيام الإدارة باتخاذ الإجراءات اللازمة بتوفير الحد الأدنى للخدمة.

العنصر الثاني: ضرورة المرور بالمحاولة الصلحية

تحرص الإدارة على ضمان استمرار تقديم الخدمات للجمهور الذي يتعامل معها، ومن أجل تجنب الأضرار التي قد تتسبب في الإضراب، وللضرورة الملحة للتعاون والفهم بين الموظفين ومدراءهم أو المرفق العام التابعين له، كان من الأفضل أن يلجأ الطرفان إلى بعض الإجراءات السلمية لحل النزاعات التي تظهر بينهما، يجب عرض المطالب التي يحتاجها المضربون قبل اتخاذ قرار الإضراب كأقصى خيار أمامهم، وذلك لأن هذه الإجراءات تؤدي إلى نتائج إيجابية وتجنب كلا الطرفين العديد من التضحيات الناتجة عن الإضراب، في هذا السياق، قام المشرع الفلسطيني بتطبيق وسائل مثل التوفيق والتحكيم والوساطة لحل النزاع بطريقة سلمية. التوفيق: أدرج المشرع الفلسطيني قواعد تسوية النزاعات العمالية في قانون العمل رقم (7) لعام 2000، وذلك في المواد (60 - 65)، حيث جعلت إمكانية اللجوء إلى مندوب التوفيق اختيارية، وفي حال لم يتمكن مندوب التوفيق من حل النزاع خلال عشرة أيام، يتعين على الوزير تحويل النزاع إلى لجنة توفيق يتم تشكيلها من موظف من الوزارة الذي يكون رئيس اللجنة، بالإضافة إلى عدد متساو من الأعضاء الذين يعيّنهم كل من صاحب العمل والعمال، كما سمح المشرع بالاستعانة بالشهود وأشخاص ذوي خبرة، وفي حال لم تتمكن لجنة التوفيق من الوصول إلى حل خلال أسبوعين من تشكيلها، يتم اللجوء إلى المحكمة، ومن المهم أن نلاحظ أن القانون يمنع صاحب العمل من تعديل شروط العمل الحالية أثناء النظر في النزاعات العمالية الجماعية، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإجراءات تشمل فقط العمال في القطاع الخاص، ولا تنطبق على موظفي المرافق العامة، كما يتبين من (المادة الثالثة)، من نفس القانون الذي يحدد الفئات المشمولة والتي لا تشمل موظفي الحكومة والمرافق العامة، يرى الباحث هنا ضرورة اعتماد الوسائل البديلة لحل النزاعات وخاصة التوفيق في حل المشاكل المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة لما لها من أهمية كبيرة لحل الخلافات التي تنشأ بين الموظفين العموميين والمؤسسة العامة دون اللجوء إلى القضاء.

الوساطة: تعد الوساطة خياراً وسطياً بين التوفيق والتحكيم، لأن الشخص الذي يقوم بالوساطة لا يتعين عليه اتخاذ القرار بشأن النزاع، قد تكون الوساطة خياراً اختيارياً حيث يتفق الطرفان على اللجوء إليها، لكنها تصبح ملزمة عندما يقرر رئيس لجنة التوفيق أو وزير العمل إحالة القضية إليهما دون طلب من أي من الطرفين، وذلك بعد فشل التوفيق (زكي، 1983، صفحة 822)، تتضمن الوساطة تدخل طرف ثالث لتقديم اقتراحات بشأن حل النزاع القائم بين الموظفين والإدارة، وتنتهي مهمة الوسيط بتقديم توصية غير ملزمة لحل المشكلة، على الرغم من أن الوساطة قد تشبه التوفيق في كثير من الأحيان والتحكيم قليلاً، إلا أنها تحتفظ بخصائص تميزها عن النوعين.

يتطلب أن يكون الوسيط لديه خبرة في مجال حل النزاعات، وألا يكون له مصلحة في القضية أو طرفاً فيها، وألا يكون قد شارك سابقاً في مناقشة النزاع أو العمل على تسويته، الوسيط لديه كافة الصلاحيات لبحث

النزاع ومعرفة عناصره، ويمكنه سماع رأي الطرفين والانتباه إلى الوثائق الضرورية، يجب على كلا الطرفين تقديم ما يحتاجه الوسيط من معلومات وبيانات لمساعدته في أداء مهمته، إذا قبل الطرفان توصيات الوسيط أو أحدهما، يجب توثيق ذلك في اتفاقية يوقعها جميع الأطراف، أما في حال رفض أحد الطرفين أو كليهما، فيجب أن يكون هناك سبب واضح لهذا الرفض (عبد المحسن، 1992، صفحة 368).

أصبحت الوساطة تُستخدم الآن بانتظام في المجال العام فيما يتعلق بالخلافات العمالية، وذلك لأنها تعتبر وسيلة مناسبة ومفيدة لحل تلك الخلافات (حسن ع، 2012، صفحة 105)، ولأنه لا يوجد قانون ينظم الوساطة في المنازعات الخاصة بالموظفين في القطاع العام كما هو الحال في القطاع الخاص، فإنه يتم تعيين الوسيط وتحديد صلاحياته بطريقتين:

الطريقة الأولى: يتم اختيار الوسيط من قبل الأطراف المعنية بأنفسهم، من خلال اتفاق بينهم على حل النزاعات التي قد تؤدي إلى الإضراب، والتي لم تنجح المفاوضات في تسويتها، وبالتالي، فإن سلطات الوسيط لحل النزاع، وكذلك الوقت الذي يجب أن يقدم فيه الحل، تكون محددة وفقاً للاتفاق الذي تم بين الأطراف.

الطريقة الثانية: يقوم قاضي الأمور المستعجلة بتعيين الوسيط بناءً على طلب أحد الأطراف المتنازعة. بغض النظر عن الكيفية التي يتم بها اختيار الوسيط، يجب على الموظفين الانتظار حتى يكتمل عمل الوسيط، إذا حدث إضراب خلال هذه الفترة، فإنه يُعتبر غير قانوني، ولكن إذا لم تنجح الوساطة، يحق للموظفين أن يقرروا ما إذا كانوا يريدون الإضراب أم لا، وهكذا، يمكن أن تساعد الوساطة كأداة اختيارية في حل النزاع بين إدارة المرفق العام والموظفين، مما قد يؤدي إلى تجنب الإضراب في هذه الظروف (سيد، 2012، صفحة 244).

التحكيم: يشير التحكيم في سياق علاقات العمل إلى حل النزاعات الجماعية من خلال طرف ثالث لا ينتمي لأي من الطرفين المتخاصمين، يُعرف باسم "محكم" أو هيئة تحكيم، يُعتبر التحكيم وسيلة بديلة تمنع الإضراب والإغلاق، وقد يلجأ إليها المشرع لحل الخلافات بين الأطراف المتنازعة، مما يساعد على تحقيق التوازن بين مطالب كلا الطرفين (صابر ر، 2004، صفحة 91)، الهدف من التحكيم هو إنهاء النزاع بقرار تصدره الهيئة التحكيمية، وهذا القرار يكون ملزماً للأطراف المعنية حتى وإن كان يحمل بعض الظلم لأحدهم (حمدان، 2009، صفحة 565).

حدّد المشرع في المادة 63 الفقرة الثانية من قانون العمل رقم 7 لعام 2000 إجراءات التحكيم لتسوية النزاعات العمالية الجماعية، يُعتبر التحكيم الخيار الثاني بعد محاولة التوفيق، إذا نشأ نزاع، يُتوجه لمندوب التوفيق في وزارة العمل لحل القضية، إذا لم يتمكن من إيجاد حل خلال عشرة أيام، يُحال النزاع إلى لجنة التوفيق من قبل الوزير، في حال فشلت اللجنة في حل الخلاف خلال أسبوعين، يمكن لأي طرف التوجه إلى القضاء، وإذا قرر أي من الطرفين عدم التوجه للقضاء، يملك الوزير الحق في إجبار الطرفين على الظهور أمام لجنة تحكيم يجري تشكيلها برئاسة قاض، وعضوية ممثل عن الوزارة وممثل عن أصحاب العمل وممثل عن العمال.

طبقاً لهذا القانون، يصبح اللجوء للتحكيم إلزامياً إذا لم يسع الطرفان للقضاء بعد فشل التوفيق، بالإضافة إلى ذلك، يمكن لطرفي النزاع الاستناد إلى قانون التحكيم رقم 3 لعام 2000، حيث يصبح الخيار للتحكيم هنا اختيارياً.

تباينت التشريعات في الدول العربية، حيث كان قرار التحكيم يحل النزاع الجماعي بشكل نهائي مع عدم إمكانية الطعن فيه. إلا أن المشرع التونسي وافق على أن يكون قرار التحكيم نهائياً، فعندما يعرض النزاع الجماعي على التحكيم، يتوقف أي إجراء يتعلق بالتوقف الجماعي عن العمل، حيث أن القرار التحكيمي يحل المشكلات المطروحة في التحكيم بشكل قاطع، على العكس من ذلك، سمحت بعض الدول العربية بالطعن في قرارات التحكيم، وأي إضراب يحدث أثناء إجراءات التحكيم يعتبر إضراباً غير قانوني.

هنا يؤكد الباحث أن الوسائل السلمية التي تم ذكرها سابقاً تركز على العمال في القطاع الخاص، ولا تشمل الموظفين والعاملين في المرافق العامة والقطاع العام، وهذا يشير إلى ضرورة أن يستفيد المشرع الفلسطيني من هذه الإجراءات، لما حققته من نتائج إيجابية في حل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضراب، يجب تنظيم قواعد وإجراءات مشابهة خاصة بالموظفين في المرافق العامة، حيث سيكون لها تأثير كبير في تقليل حدوث الإضرابات وتعطيل سير المرافق وتقديم الخدمات للأفراد في المجتمع دون انقطاع.

المطلب الثاني: حظر الإضراب على فئة من الموظفين ومبرراته

الإضراب هو وسيلة لحماية المصالح المهنية، وهو يخلق علاقة غير تقليدية في علاقات العمل، مما يؤدي إلى أضرار مباشرة للأطراف المعنية وأضرار غير مباشرة للدولة كلها، لذلك، كان من الضروري تحقيق التوازن بين هذه المصالح، مما يوفر حماية للمصالح العامة ودفاعاً عن المصالح المهنية، وقد تم وضع عدة مبادئ تنظم المرافق العامة (الطماوي س.، 1986، صفحة 142 وما بعدها)، ومن أبرزها مبدأ استمرارية أداء المرافق (النهري، 2001، الصفحات 11-12)، هذا المبدأ ساهم في تنظيم حق الموظفين في الإضراب مع فرض قيود على إضراب بعض الفئات من الموظفين وفي قطاعات معينة، كما أثر على منع الإضراب بشكل نهائي في بعض القطاعات الأخرى.

أكد المشرع على ضرورة ممارسة حق الإضراب ضمن إطار قانوني ليصبح مشروعاً، هذا الحق يشبه حقوقاً أخرى حيث لا يمكن تنفيذه بلا حدود، بل يجب أن يقيد بعدد من القواعد القانونية التي وضعها القانون، وذلك من أجل تحقيق المنفعة العامة وضمان سير العمل بشكل جيد في المرافق العامة، رغم أن القانون يتيح لجميع الموظفين والمتعاقدين الحق في الإضراب، إلا أنه لا يمنع وضع شروط معينة تتعلق بعناصر الإضراب، وهذا من أجل الحفاظ على سير العمل بشكل جيد وحماية أماكن وأدوات العمل، لكن بالرغم من ازدياد قوة الإضرابات وتأثيراتها، لم يتخذ المشرع الفلسطيني أي خطوات ملموسة ولا يزال متأخراً مقارنة بتشريعات أخرى فيما يتعلق بتنظيم الإضراب وقواعده.

ويبرز مجال تقييد حق الإضراب وتقييد ممارسته في المرافق العامة والمؤسسات المكلفة بتسيير مرفق عام لما لها من تأثير مباشر على حياة الأفراد المنتفعين بخدماتها، إلا أن ذلك لم يمنع من تمديده ليشمل كذلك مؤسسات القطاع الخاص في بعض الحالات، وهي تعتبر قيود جزئية بحيث لا يترتب عليها الحرمان الكلي أو

الكامل من الحق بالإضراب وإنما فقط المنع الجزئي من ممارسته وذلك من خلال حظر الإضراب في المرافق الاستراتيجية (الفقرة الأولى) ومن خلال توفير الحد الأدنى من الخدمة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حظر الإضراب على الموظف العام في المرافق الاستراتيجية

قبل بدء الإضراب في المرافق العامة، يجب أن نأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة لبعض الوظائف التي تحتاج إلى وجود دائم للموظفين بسبب أهميتها، هذه الوظائف تتعلق بشكل مباشر بمصلحة البلاد العليا وحياة المواطنين، وتعرف بالمنشآت الحيوية أو الاستراتيجية، لذلك، قامت العديد من التشريعات في بلدان مختلفة بفرض حظر أو قيود على حق الإضراب في هذه المنشآت الاستراتيجية، الهدف من ذلك هو حماية حياة المواطنين ومصالحهم من جهة، وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرار الخدمات المقدمة من تلك المنشآت من جهة أخرى.

قامت اغلب التشريعات من بينها المشرع التونسي، والمشرع الفلسطيني بتحجير يراه يتلاءم مع خصوصية سيادتها وبسط نفوذها على التابعين لها في الوظائف العمومية وقد شمل هذا التحجير الأعوان الذين يشغلون خطاً مرتبطاً بالصحة أو الأمن أو القضاء ففي فلسطين يحجر على أعوان الأمن الداخلي والقضاة القيام بإضراب باعتبار أن الإضراب لفائدة الأعوان العموميين لا يقصي سلطة المشرع في وضع القيود التي يراها مناسبة للمحافظة على استمرار المرفق العام الإداري، نظراً لاعتبارها تمثل مصالح حيوية للبلاد ولذلك أكد المشرع الفلسطيني ضرورة منع الإضراب في بعض المرافق الحيوية في القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 المتعلق بالإضراب في المرافق العامة، والذي قلص من ممارسة حق الإضراب بالنسبة لبعض أصناف الوظائف المرتبطة بمصالح أساسية وحيوية وذلك تحت رقابة القضاء.

على الرغم من العديد من الإضرابات التي حصلت في المرافق العامة في الضفة الغربية وقطاع غزة، فإن المشرع الفلسطيني لم يتخذ أي خطوات، رغم زيادة قوة تلك الإضرابات وآثارها، لا يزال الوضع متأخراً مقارنةً بتشريعات أخرى عند تناول موضوع تنظيم الإضراب، فالقوانين الفلسطينية المتعلقة بالإضراب يمكن أن تكون أوضح فيما يتعلق بتحديد كيفية تنظيم الإضرابات في المؤسسات الحيوية، أو فرض الحظر على بعض الفئات، أو وضع القيود المناسبة لاستخدام حق الإضراب (الداهوك، 2015، صفحة 1).

يشكل ممارسة الإضراب خطراً بالنسبة إلى بعض قطاعات الوظيفة العمومية والتي تمس من المصلحة العامة وهيبة الدولة مما جعل المشرع يحجرها صراحة، وقد قام المشرع بحظر الإضراب على بعض القطاعات من خلال المادة (4) من القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 المتعلق بتنظيم حق الإضراب في الوظيفة العمومية حيث ورد فيه: "يحظر ممارسة الإضراب على: 1. موظفي القطاع الصحي، ماعدا الإداريين منهم. 2. موظفي الرئاسة. 3. موظفي مجلس الوزراء. 4. موظفي السلك الدبلوماسي. 5. موظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون. 6. القضاة وأعضاء النيابة العامة"، بينما في القانون المقارن فقد استثنى المشرع التونسي مجموعة من الموظفين العموميين في الفصل 36 من دستور الجمهورية التونسية لعام 2014: "ولا ينطبق هذا الحق على الجيش الوطني ولا يشمل حق الإضراب قوات الأمن الداخلي والديوانة".

وعلى هذا الأساس فإن الجيش الوطني وقوات الأمن الداخلي والديوانة محجور عليها القيام بالإضرابات حيث ورد في الفصل 9 من القانون عدد 46 لسنة 1995 والمنقح بمقتضى القانون الأساسي عدد 28 لسنة 2013

والمؤرخ في 30 جويلية 2013 " يحجر على أعوان الديوانة في ممارستهم للعمل النقابي، الإضراب عن العمل أو تعطيل سيره بأي وجه"، وأن هذا المنع هو تطبيق لما اقترته القوانين الأساسية وقانون الوظيفة العمومية وذلك نظراً لطبيعة الوظائف الموكلة لهم ومساسها بسيادة الدولة وإضافة إلى ذلك ضرورة استمرارية المرفق العام وتجنباً للفراغ وما يؤدي إليه من مساس بالأمن العام، إضافة إلى الفصل 18 من القانون عدد 29 لسنة 1967 والمنقح بالقانون عدد 79 لسنة 1985 والمتعلق بنظام القضاء والمجلس الأعلى للقضاء والقانون الأساسي للقضاة الذي نص على أنه: " يحجر تحجيراً باتاً على السلك القضائي الإضراب وكل عمل جماعي مدبر من شأنه إدخال اضطراب على سير العمل بالمحاكم أو عرقلته أو تعطيله".

وفي هذا الإطار أكدت المحكمة الدستورية في فلسطين في الطعن المقدم لها على هذا الحظر بقولها: " وحيث إن غاية المشرع ذهبت إلى تنظيم ممارسة حق الإضراب في القطاع الصحي إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال المحافظة على حسن سير المرفق العام الصحي بانتظام واضطراد بهدف احترام حقوق الإنسان وحرياته، وحيث إن الإضراب في هذا المرفق الذي يقدم خدمات عامة أساسية للمواطنين جميعهم له آثار وخيمة وخطيرة وسيئة على المواطنين يمكن أن تؤدي إلى حد الوفاة، وبالتالي إهدار الحق في الحياة والعلاج نتيجة الإخلال بانتظام سير المرفق العام الصحي واضطراده، ما حدا على المشرع أن يحظر الحق في الإضراب في القطاع الصحي ويقيد ما عدا الإداريين منهم حفاظاً للمصلحة العامة والنظام العام، والحق في الحياة، والحق في العلاج، والحفاظ على الكرامة الإنسانية، وهي من أهم الحقوق الأساسية التي يتعين احترامها وعدم التضحية بها بما يكفل الموازنة بين المصلحة الخاصة في الإضراب لتحقيق المطالب المهنية المشروعة والمصلحة العامة التي تقتضي انتظام سير المرفق العام الصحي واضطراده وتقديم خدماته للمواطنين جميعهم دون أي خلل أو انقطاع.

إذا كان هذا هو اجتهاد محكمتنا فيما يتعلق بالمرفق الصحي باعتباره مرفقاً عاماً أساسياً، فإنه وبخصوص المرافق العامة غير السيادية أو الأساسية يجب على المشرع ضرورة التقيد بإيجاد التوازن بين حق الإضراب ووجوب استمرار عمل المرفق العام وحماية المصلحة العامة وليس منعه، أي ضرورة التوفيق بين متطلبات حماية حق الإضراب والحقوق والأهداف الدستورية الأخرى المنبثقة عن المصالح العامة للدولة التي تتمتع بضمانات مباشرة متأتية عن النصوص الدستورية.

وهذا ما يتطابق مع ما جاءت به المادة الرابعة في الفقرة (1) من القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، التي نصت على: " حظر ممارسة الإضراب على: 1. موظفي القطاع الصحي ما عدا الإداريين منهم.....".

وعليه، وبناء على ما ورد أعلاه، ولما كانت الفقرة (1) من المادة الرابعة من القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017 م، بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، محل الطعن لا يشوبها أي عوار دستوري أضحى الطعن في غير محله " (المحكمة الدستورية العليا، 2018).

يرى الباحث هنا أنه وبالرغم مما سلف فإن المشرع الفلسطيني ما زال متأخراً عن باقي التشريعات فيما يتعلق بالإضراب في المرافق العامة، ويستطيع الاستفادة من تجارب الدول المقارنة حول تنظيم الإضراب وتطبيق أفضل الانظمة التي أظهرت فعاليتها مثل التشريع التونسي.

الفقرة الثانية: التزام المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العمومي

بناءً على الحاجة لعمل المرافق العامة بشكل منتظم، فإن توفير حد أدنى من الخدمات للمواطنين يعتبر أمراً هاماً وضرورياً، لا يتطلب الأمر وجود نص قانوني صريح للالتزام بهذا الحد الأدنى من الخدمة، حيث إنه مبدأ عام يتعلق باستمرارية المرفق العام (الداهوك، 2015، صفحة 121)، يجب على الموظفين عند الخروج في إضراب أن يضمنوا تقديم الحد الأدنى من الخدمات الذي يسمح باستمرار عمل المرفق العام، وهذا القيد على حق الإضراب هو قيد تشريعي، وينطبق على بعض الموظفين في أنشطة تعتبر ضرورية للمجتمع، الحد الأدنى من الخدمة الذي تفرضه بعض الأنظمة في المرافق العامة أو في القطاع الخاص يمكن أن تفرضه السلطات عندما تحتاج لتحقيق التوازن بين المصالح المهنية والمصلحة العامة (عبد المعطي ا.، 2014، صفحة 298).

إذا كان الإضراب يؤثر على الأنظمة التي يمكن أن تؤدي إلى توقف كلي في الخدمات العامة، أو يؤثر على الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو يعيق توفير الاحتياجات الأساسية للمواطنين، أو يتسبب في الإضرار بالممتلكات، فيجب تنظيم استمرارية الأنشطة الضرورية بطريقة تضمن الحد الأدنى من الخدمة، سواء بالإجبار أو من خلال المفاوضات أو الاتفاقيات أو العقود (جدي، 2012، صفحة 37)، وفي هذا السياق، قرر مجلس الدولة الفرنسي أنه في حال عدم وجود نص قانوني بشأن الإضراب، يمكن لرئيس كل مرفق أن يتخذ الإجراءات اللازمة لضمان التوازن بين ممارسة حق الإضراب والمصلحة العامة في استمرار الخدمة العامة، مما يعني الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة التي يجب أن يقدمها المرفق العام (عبد المعطي ا.، 2014، صفحة 294). تتعدد العوائق التي تواجه ممارسة حق الإضراب وهي ترجع في جانب منها إلى الإجراءات التي تتخذها السلطة وتهدف أساساً لمحاصرة حق الإضراب والحد من نجاعته، وتمتلك السلطة وسائل متنوعة لمجابهة الإضراب وغرض المشرع من هذا القيد هو المحافظة على مصالح المواطنين وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على الأفراد ويتم ذلك من خلال استدعاء الأعوان المضربين (العنصر الأول) بالإضافة إلى ضوابط الحد الأدنى من الخدمة (العنصر الثاني) (بلجيل، 2005، صفحة 92) مع ضرورة معرفة الآثار المترتبة عن ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب (العنصر الثالث).

العنصر الأول: استدعاء الموظفين المضربين

بالإضافة إلى القوانين التي تحد من حق الإضراب، هناك سلطات خصصها مجلس الدولة الفرنسي للمساعدة في تقليل الإضراب، من بين هذه السلطات، الاستدعاء، والذي يستند إلى القانون المؤرخ في 11 يوليو 1938 الخاص بتعبئة الأمة في أوقات الحرب، يمكن للحكومة استخدامه لوقف الإضراب في المؤسسات العامة عن طريق استدعاء الأفراد للعمل بشكل إجباري، مما يعني أن عدم الامتثال لأوامر الاستدعاء يكون جريمة (عبد المعطي ا.، 2014، صفحة 301)، يُعتبر نظام استدعاء الموظفين المضربين لدفعهم للعودة إلى العمل إجراءً استثنائياً تقررته السلطات العامة لضمان الحد الأدنى من الخدمات في المرافق العامة خلال فترة الإضراب.

في فرنسا، تم تحديد نظام الاستدعاء بموجب الأمر رقم 147 الصادر في 7 يناير 1959، حيث نصت المادة الخامسة على: "إن غرض هذه المراسيم في إطار القوانين الدائمة، التنفيذ الفوري للأحكام التي من شأن الحكومة إعدادها وملاءمتها في جميع الأوقات وفق احتياجات الدفاع، وفي جميع الأحوال فإنها تمنح الحكومة وفق الشروط وبموجب العقوبات المنصوص عليها في قانون 11 تموز لسنة 1938 المكمل بقوانين خاصة: أ -

الحق في طلب الأشخاص والعقارات والخدمات... "وبذلك، فإن استدعاء الموظفين في المرافق العامة يُعتبر تدخلاً من الهيئة المسؤولة، حيث يتم إصدار أمر إداري يبلّغ المعنيين، وعدم الاستجابة يمكن الإدارة من اتخاذ الإجراءات الملزمة التي تمنحها سلطات عامة (جدي، 2012، صفحة 39).

من المهم أن نلاحظ أن الاستدعاء لوقف الإضراب لا يقتصر فقط على الإضرابات في المرافق العامة، بل يمكن أن يمتد ليشمل الشركات الخاصة في حال كان توقف أنشطتها يؤثر سلباً على احتياجات الدولة أو النظام العام (عبد المعطي أ.، 2014، صفحة 301)، يعتبر مجلس الدولة الفرنسي الاستدعاء إجراءً قانونياً لأنه يتماشى مع حاجة المجتمع لاستمرارية الحياة فيه، ويرتبط أيضاً بمبدأ استمرار الخدمات العامة كما حددته الفدرالية الوطنية للإدارة ومع ذلك، أصدرت المحكمة قراراً لاحقاً يفيد بأن قانونية الاستدعاء تتوقف على تأثيره على مصالح المجتمع (بلجبل، 2005، صفحة 96)، وفي حكمه بتاريخ 25 سبتمبر 1996، رأى مجلس الدولة الفرنسي أنه وفقاً للمادة (10) من القانون الذي صدر في 13 يوليو 1983 الذي ينص على أن: "الموظفين يمارسون الحق في الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه وفي حالة غياب مثل هذا التنظيم، ويصبح من حق قادة الخدمات المسؤولين عن حسن سير الخدمات الموضوعة تحت سلطتهم فرض قيود على الحق في الإضراب وذلك كله تحت إشراف القاضي، وذلك من أجل منع أو سوء استخدام أو تعارض مع الضرورات العامة أو الاحتياجات الأساسية للأمة" (عبد المعطي أ.، 2014، صفحة 301).

وفي هذا الإطار أكدت المحكمة الدستورية في فلسطين في الطعن المقدم لها على أهمية وضرورة استمرار المرفق العام وحظر الإضراب فيه بشكل كامل مع ضرورة تقديم الحد الأدنى للخدمة بقولها: "وحيث إن مرفق القطاع الصحي يعد من المرافق العامة الدستورية الأساسية في الدول، وإن لم يكن يرقى لمرتبة المرافق العامة الدستورية السيادية كالقضاء والجيش والأمن، نظراً لتماسه المباشر مع حياة المواطنين وحقوقهم الأساسية كالحق في الحياة، وهو حق لكل إنسان ولا يجوز حرمان أي فرد من حياته، فالحق في الحياة أساس حقوق الإنسان، وبالتالي لا تجوز ممارسة أي حق من شأنه المساس بالحق في الحياة، فالقوانين مهمتها الأساسية صون الحقوق والقيم الأساسية في المجتمع وعلى رأسها الحق في الحياة، وهو من أهم الحقوق التي نص عليها القانون الأساسي بضرورة احترام حقوق الإنسان وحياته وإلزاميتها (المادة العاشرة) كما أن الحق في العلاج يعتبر من أهم الحقوق التي يجب أن توفرها الدولة لكل شخص مريض والحصول على العلاج المناسب له، ودخوله إلى المستشفيات الطبية كلها والتزام العاملين فيها بوضع إمكانياتهم كافة لتلبية حاجة من يطلب الخدمة الطبية ويستحقها، كما أن الحق في الكرامة الإنسانية يوجب أن يحيا الإنسان حياة كريمة، ويفتضي ذلك كفالة حقه في ألا يتألم، فالطبيب يجب أن يسخر كل إمكانياته لتخفيف آلام المرضى، وأي امتناع عن ذلك يعد مساساً بكرامة الإنسان والحقوق المتفرعة عنها" (المحكمة الدستورية العليا، 2018)، يرى الباحث أنه على الرغم من هذا التأكيد إلا أن المحكمة لم تتعرض إلى تطبيق الاستدعاء بل اكتفت بالتنبيه على ضرورة استمرار المرفق العام وتقديم الحد الأدنى للخدمة، بما أن الاستدعاء نادر الاستخدام في فلسطين بسبب صعوبة تطبيق العقوبات على مجموعة كبيرة من الموظفين، يجب أن يتم السماح بالاستدعاء لتلبية لاحتياجات المجتمع، يجب أن يكون هذا في مواجهة الموظفين الذين تعتبر أنشطتهم ضرورية، وليس جميع الموظفين في كل مؤسسة أو شركة بشكل متساوٍ.

العنصر الثاني: ضوابط الحد الأدنى من الخدمة

بعض المرافق العامة تؤدي خدمات أساسية للمواطنين المنتفعين من خدماتها، فإذا ما حصل إضراب في تلك المرافق فإن ذلك سيؤدي إلى توقفها عن أداء خدماتها وبالتالي تعطيل مصالح المواطنين، لذلك فإنه من المفترض ألا تتوقف تلك المرافق عن أداء خدماتها بشكل كامل ولتفادي ذلك تم وضع بعض الضوابط لتحقيق حد أدنى من خدمات تلك المرافق لجمهور المنتفعين من خدماتها فيما إذا حصل إضراب.

✓ يجب أن تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لإشباع حاجات المواطنين، أي أن المرفق يعد حيويًا أو استراتيجيًا إذا كانت الخدمة التي يقدمها للمواطنين ضرورية لإشباع حاجاتهم الأساسية، ولا شك في أن التوقف الكامل عن العمل في تلك المرافق من شأنه أن يهدد النظام العام ويخل باستقرار المجتمع ولا يتطلب المحافظة على النظام العام والاستقرار في المجتمع سوى ضمان حد أدنى من الخدمة بحيث لا يتم حرمان العاملين كلياً من الإضراب، وفي ذات الوقت يتم تدير الحد الأدنى من احتياجات المتعاملين مع المرفق، فهذا النهج هو الذي يحقق التوازن والتوفيق بين حق الإضراب وبين احتياجات الجمهور وتتولى السلطة القائمة على إدارة المرفق تحقيق التوازن بين حق الموظفين في الإضراب من جهة ومبدأ انتظام سير المرفق العام بانتظام واطراد من جهة أخرى (أبو عمرو م.، 2009، صفحة 167 وما بعدها)، أما إذا كانت الخدمة التي يقدمها المرفق غير ضرورية لجمهور المنتفعين من خدماته، أي أنها لا تشبع حاجات أساسية لهم، فلا يدخل هذا المرفق في عداد المرافق التي يتطلب فيها ضمان سير حد أدنى من الخدمة، حيث أن توقف مثل هذه الخدمات لا يخل بأمن المجتمع واستقراره.

✓ اقتصر حظر الإضراب على الموظفين الضروريين فقط، حيث إن حظر الإضراب في المرافق العامة يجب أن يقتصر فقط على العاملين الذين تؤدي مهامهم الوظيفية إلى إشباع حاجات أساسية لجمهور المنتفعين من خدماتهم التي يقدمونها، أما الموظفين الذين لا تكون مهامهم الوظيفية مرتبطة بحاجات أساسية للمواطنين فلا يجوز أن يطالهم حظر الإضراب مطلقاً، فإذا تجاوزت الإدارة ذلك وحظرت اللجوء للإضراب لهذه الفئة الأخيرة من العاملين فإن من حق هذه الفئة رفع الأمر للقضاء الإداري لإلغاء القرار الصادر عن الإدارة المتعلقة بحرمانهم من ممارسة حقهم في الإضراب (سيد، 2012، صفحة 280).

أما بالنسبة لعدد العاملين الذين يفرض عليهم حظر الإضراب فلم يحدد القانون عدداً محدداً ولم يربط ذلك الحظر بالدرجة الوظيفية للموظف، وإنما ترك الأمر لتقدير الإدارة فهي التي تحدد عددهم بالاستناد إلى طبيعة المرفق وأهميته وطبيعة الوظيفة التي يؤديها الموظف (أبو عمرو، 2009، صفحة 169 وما بعدها).

العنصر الثالث: الآثار المترتبة عن ممارسة الموظف العام لحقه في الإضراب

يحظى قطاع الوظيفة العامة بأهمية بالغة، نظراً لأهمية المرافق العامة وما تقدمه من خدمات ومصالح عامة للمجتمع، وإذا كانت معظم الدساتير تجعل من الإضراب أمراً مشروعاً، ونظمت طرق ممارسته وإجراءاته وحدوده خاصة في المرافق الاستراتيجية، فالإضراب في المرافق العامة يترتب عنه العديد من الآثار سواء على الموظفين المضربين وعلى الموظفين غير المضربين، وكذلك على المرافق العامة ذاتها وعلى المواطنين لما للمرافق العامة من أهمية على سير حياتهم بصورة طبيعية.

تقدم المرافق العامة خدمات أساسية للأفراد، وغالبًا ما تفشل المشاريع الخاصة في توفيرها، لذا، إذا تعرضت هذه المرافق للإضراب، فإن ذلك قد يتسبب في فوضى في حياة الناس ويعرض المجتمع للخطر، لذا يحق للمواطنين أن تعمل المرافق العامة بشكل منتظم ومتواصل، وكذلك، يجب ألا يتوقف موظفو هذه المرافق عن العمل مهما كانت الأسباب، لأن توقفهم يؤثر سلباً على جميع فئات المجتمع (هدي، 2006، الصفحات 209 – 221)، يمكن أن يؤدي الإضراب إلى آثار خطيرة على قطاعات مهمة في الدولة، حيث أن توقف العمل في هذه المجالات قد يؤثر على النظام العام، ويعرض المجتمع لتهديدات تفوق الفوائد المحتملة من الإضراب، لهذا السبب، قامت العديد من الدول الديمقراطية بوضع قيود على هذا الحق في القطاعات الأساسية مثل الصحة والتعليم والقضاء والأمن العام، وغيرها من الخدمات التي قد يؤدي توقفها إلى تعطيل حياة المواطنين.

لا شك أن الأساس القانوني للإضراب يكمن في تحقيق توازن اقتصادي واجتماعي بين طرفي علاقة العمل، ولهذا السبب، يجب ممارسة هذا الحق تحت الضوابط القانونية التي حددها المشرع، لذا على العمال ونقاباتهم أن يتجنبوا استخدام هذا الحق بشكل غير مبرر يسبب ضرراً للقطاع، لأن ذلك قد يؤدي إلى تغيير ميزان القوى الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون له آثار سلبية على مستقبل الوظائف والإنتاج القومي، وكذلك على سير العمل في المرافق العامة (أبو عمرو، 2009، صفحة 119)، على سبيل المثال، فإن خزانة الدولة في فلسطين تفقد بين (400 – 500) ألف شيكل يومياً بسبب إضراب قطاع النقل والمواصلات، والذي يؤثر على تحصيل الرسوم كافة المتعلقة برخص المركبات والفحص، فضلاً عن الرخص الشخصية للمواطنين، وعادة ما كانت تستخدم هذه الأموال لدفع الرواتب والخدمات العامة للمواطنين (الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، 2006).

إن قيام الاعوان بإضراب غير قانوني واحتلالهم لمواقع العمل ومنع الآخرين غير المضربين من الدخول إلى أماكن العمل يعطل الإنتاج ويؤثر على سير المرفق العام بشكل عادي، هذا الأمر يمنع المؤسسة من تحقيق الأرباح المتوقعة ويؤدي إلى فقدان صفقات والتزامات كانت قد تمت، مما يمثل فقدان فرصة للمتضرر، وهو ما يعتبر ضرراً حقيقياً ويستدعي التعويض.

كما يؤدي الإضراب إلى خصم أيام الإضراب من راتب الموظف المضرب استناداً لقاعدة الأجر مقابل العمل وتحديداً إذا كان الإضراب غير مشروع، ويتنزل هنا رأي المحكمة الإدارية التونسية بهذا الخصوص يعرف الإضراب بأنه تعطيل العمل لمدة زمنية مضبوطة سعياً لتحقيق مصالح نقابية وبغض النظر عن مدى شرعيته، فإنه بطبيعته تلك يعد تركاً ارادياً للعمل وتخلياً عن ممارسة المهام الموكولة إلى العون العمومي والمنصوص عليها بالفصل السادس من قانون الوظيفة العمومية وكذلك الأنظمة الأساسية الخاصة المنطبقة عليه والتي تفتح له الحق في المرتب، وطالما أن القاعدة في المحاسبة العمومية هي استحقاق الأجر بمقدار العمل المنجز فإن عدم إنجاز أي عمل خلال الإضراب يبرر اقتطاع المبالغ الموافقة لفترة التوقف عن العمل وهي قاعدة محاسبية لا تعد عقوبة إدارية ولا يمكن أن تعد تعطيلاً لممارسة حق الإضراب باعتبارها توازن بين فصلين من الدستور يتعلق الأول بقرار حق الإضراب (الفصل 36) في حين يتعلق الثاني بحسن التصرف في الأموال العمومية والحرص على عدم اهدارها وضمن استمرارية المرفق العام (الفصل 10 والفصل 15)، عليه فإن الإدارة تكون محترمة للأحكام الدستورية ذات العلاقة في صورة اقتطاع النسبة المعادلة لأيام الانقطاع عن العمل للأعوان

المعنيين بعنوان عمل غير منجز خلال مدة الإضراب شريطة أن لا يكون هذا الاقتطاع ألياً أو عامًا وذلك بأن يسلط الاقتطاع حصراً على الأعوان الذين امتنعوا بمقتضى الإضراب عن إنجاز العمل المكلفين به خلال مدة العمل المنصوص عليها بمختلف التراتيب المنظمة لتوقيت العمل بالإدارات العمومية كل حسب السلك الذي ينتهي إليه (الرأي عدد 640 / 2014 حول مدى شرعية الاقتطاع من أجور الأعوان المضربين، 2014).

إن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب أصبح وسيلة للدفاع عن المصلحة المهنية، وهذا لا يتوافق مع إنهاء عقود العمل الذي قد ينتج عن استخدام هذا الحق، لذلك، ممارسة حق الإضراب بحد ذاته لا تعني تحمل الأطراف المسؤولية كونه حقاً دستورياً، لكن، يمكن أن تثار المسؤولية في حال حدوث أفعال غير قانونية أثناء الإضراب تضر بالمؤسسة العامة، في هذه الحالة، يتيح القانون للإدارة اتخاذ إجراءات تأديبية وقانونية ضد المضربين، كذلك، إذا تم إثبات خطأ المضربين، يمكن للجهة المعنية المطالبة بتعويضات عن الأضرار الناتجة على أساس المسؤولية التقصيرية وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، كما يمكن محاكمتهم أمام القضاء الجنائي، فللمضربين الحق في الإعلان عن الإضراب لتحسين ظروفهم المهنية والمعيشية، ولكن لا يمكن قبول قيامهم بأخطاء كبيرة تجعل إضرابهم غير قانوني.

الخاتمة:

يعتبر الإضراب حقاً دستورياً ولكن هذا لا يجعله بمنفى من استجابته للإجراءات القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني، والقرار بقانون رقم (11) لسنة 2017، وفي حالة مخالفة هذه الإجراءات وعدم استجابة الإضراب للشروط القانونية فإن القائم بالإضراب يكون عرضة للمسائلة القانونية، وبذلك يصبح العون المضرب بصفة غير شرعية مرتكباً لخطأ على معنى قانون العمل نظراً لاعتباره يخلف أضراراً سواء للمؤسسة أو لغير المضربين، ولذلك وجب المفارقة بين الحقين، الحق في الإضراب والحق في العمل وهي الموازنة بين الحق النقابي وحرية العمل لأجل المضي قدماً نحو مناخ يوازن بين كلا الحقين، فعلى الرغم من أن حق الإضراب هو من الحقوق التي تنص كثير من الدساتير على كفالتها صراحة، إلا أنه من المتعارف عليه في القانون المقارن أن هذا الحق الدستوري يبقى من الحقوق النسبية التي تخضع لتنظيم قانوني، ومن الواجب أن يتم تقيد استخدامها ويضع لها ضوابط تبقيها في مسار خدمة الصالح العام الذي لا يؤثر على انتظام الخدمات المقدمة من وراء المرافق المستهدفة، إذ أن الأبعاد الحيوية بصفة عامة تبرز لما للمرافق العمومية من تأثير على كل الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، الأمنية...، وتمس بالنظام العام والصالح العام، ولا تعد فقط سبباً مباشراً لفرض هذه القيود بل يمكن اعتماده كصورة من صور النظام العام، نظراً لما للإضراب من آثار لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات فحسب بل أنها تمس بالدرجة الأولى بمصالح المستفيدين من خدمات المرافق والمؤسسات، الذين ليست لهم أي علاقة بالإضراب أو بالمضربين، ولا بأسبابه أو أهدافه، وقد خلصنا في نهاية هذا البحث إلى العديد من النتائج والتوصيات نوردتها على النحو التالي:

النتائج:

1- إن الإضراب فعل أو تصرف يترجم حاجة اجتماعية مهنية عميقة ومهمة في المجتمع، وما اعتراف الدساتير به وبضرورة تنظيمه وتطويره إلا دليل على ذلك، حتى أصبح اليوم يشمل جل القطاعات، والإضراب بهذا المعنى لم يعد يقتصر على العاملين المهنيين أو أعوان الدولة فقط بل هناك أيضاً أنواع أخرى من الإضراب،

كإضراب الأطباء والتجار والمحامين..... الخ، وأن اللجوء إلى الإضراب أصبح شائعاً أكثر فأكثر وعادياً في مختلف المرافق العمومية.

2- هناك قيود وضعت على هذا الحق تتمثل أساساً بحظر ممارسة حق الإضراب في المرافق الاستراتيجية علاوة على أن هذا الحق لكي يكون مشروعاً يجب أن يلتزم المضربون بتقديم الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العمومي والمحافظة على أماكن ووسائل العمل.

3- لم ينظم المشرع الفلسطيني حق الإضراب تنظيمًا كافيًا وشاملاً بالرغم من أن الإضرابات في فلسطين واضحة الأسباب، ومطالب الموظفين مطالب حقيقية ومشروعة وأهمها الحق في الراتب، فلم يتناول الإضراب بصورة واضحة، ولم يحدد المعالم التي يمكن السير عليها لضمان التوازن بين حق الموظف بالإضراب وضمان استمرارية المرفق العام.

الاقتراحات:

1. يتوجب ضرورة قيام المشرع الفلسطيني بإصدار قوانين واضحة تتعلق بالإضراب من حيث التعريف والآلية التي يجب اتباعها لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، حتى يحافظ على حماية مصالح المواطنين والموظف العام، وباختصار، هناك ضرورة لسن قانون خاص بالإضراب قائم بذاته يشمل كل أصناف الإضراب وآلياته وأسبابه وكل ما يتعلق به.

2. ضرورة حظر اللجوء إلى الإضراب في ظل إعلان حالة الطوارئ والظروف الاستثنائية وتوسيع الحظر ليشمل بعض المرافق العامة التي يديرها الخواص مثل الكهرباء، والنفائات، والاتصالات، والمياه، وغيرها من المرافق الاستراتيجية التي تؤدي خدمات جليلة لا تقل بأهميتها عن المرافق الإدارية التي حظر الإضراب فيها بموجب القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017.

3. قيام النقابات بشرح وافي لقانون العمل لجميع العاملين المنتسبين إليها كل حسب عمله، وتنظيم ندوات ودورات تثقيفية للموظفين والعاملين، وزيادة الوعي لدى المواطنين فيما يتعلق بالإضراب بشكل عام، والإضراب في المرافق الحيوية بشكل خاص من خلال وسائل الإعلام المرئية والمقروءة والمسموعة، ويجب على الوزارات والمؤسسات التي تشرف على المرافق الحيوية شرح أهمية هذه المرافق وشرح الأخطار الناتجة عن توقف العمل بها، مع توضيح الإجراءات القانونية المترتبة عن توقف العمل في المرافق الحيوية.

الإحالات والمراجع:

- 1- أحمد علي عبد العال سيد، (2012). حق الإضراب في المرافق العامة – تطوره – تحديد مفهومه – نظامه القانوني. الكويت: مؤسسة دار الكتب.
- 2- أحمية سليمان. (2003). البات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري (الإصدار 2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 3- الرأي عدد 640 / 2014 حول مدى شرعية الاقتراع من أجور الأعوان المضربين، عدد 640 / 2014 (المحكمة الإدارية التونسية 23 12، 2014).

- 4- المحكمة الدستورية العليا، 8/ 2018 (طعن دستوري في القضية رقم (1) لسنة (5) قضائية المحكمة الدستورية العليا "دستورية". 26/ 02، 2018).
- 5- المحكمة الدستورية العليا. (2018). طعن دستوري عدد 8 / 2018، في القضية رقم (1) لسنة (5) قضائية المحكمة الدستورية العليا "دستورية". فلسطين: المحكمة الدستورية العليا.
- 6- النوري مزيد. (06، 1992). الطرد أثر الإضراب. مجلة بحوث ودراسات قانونية، صفحة 116.
- 7- الهيئة المستقلة لحقوق المواطن. (2006). أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين) سلسلة تقارير خاصة (49). رام الله-فلسطين: الهيئة المستقلة لحقوق المواطن.
- 8- امل محمد حمزة عبد المعطي. (2014). حق الاضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة. مصر: دار النهضة العربية.
- 9- امنة خذري. (2015). الإضراب في مجلة الشغل. خمسينية مجلة الشغل (صفحة 109). تونس: المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية بتونس.
- 10- بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- 11- تعقيب مدني، 11787 (محكمة التعقيب التونسية 23/ 12، 1985).
- 12- حسين عبد اللطيف حمدان. (2009). قانون العمل "دراسة مقارنة". بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- 13- حكم إداري، 2017/238 (محكمة العدل العليا 03/ 12، 2017).
- 14- حمدي القبيلات. (2008). القانون الإداري (الإصدار 1). الأردن: دار وائل للنشر.
- 15- رأفت دسوقي. (2012). اجراءات التقاضي في نزاعات العمل الجماعية والفردية. الإسكندرية-مصر: دار الفكر الجامعي.
- 16- رمضان عبد الله صابر. (2004). النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب. القاهرة-مصر: دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع.
- 17- سليمان الطماوي. (1986). مبادئ القانون الإداري. دار الفكر العربي: مصر.
- 18- سليمان محمد الطماوي. (1973). مبادئ القانون الإداري، نظرية المرفق العاموعمال الإدارة العامة. دار الفكر العربي: مصر.
- 19- صلاح علي حسن. (2012). تنظيم الحق في الإضراب في التشريعات العربية المقارنة. الإسكندرية-مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 20- طعن دستوري عدد 8 / 2018، القضية رقم 1 لسنة 5 صادر عن المحكمة الدستورية العليا (المحكمة الدستورية العليا 2018).
- 21- طيب بوليلة. (1994). قانون العمل. الجزائر: جامعة سعد دهلبي.
- 22- عبد الباسط عبد المحسن. (1992). الإضراب في قانون العمل المشروعية _ الآثار القانونية. مصر: دار النصر للتوزيع والنشر.
- 23- عبد السلام ذيب. (2003). قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. الجزائر: دار القصة للنشر.
- 24- عبد المحسن عبد الباسط. (1992). الإضراب في قانون العمل المشروعية _ الآثار القانونية. مصر: دار النصر للتوزيع والنشر.
- 25- عبد اللطيف خالفي. (2006). الوسيط في مدونة الشغل — علاقات الشغل الجماعية. مراكش-المغرب: المطبعة والوراقة الوطنية.

- 26- عتيقة بلجيل. (2005). الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام). الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- 27- علي صلاح حسن. (2012). تنظيم الحق في الإضراب في التشريعات العربية المقارنة. مصر: دار الجامعة الجديدة.
- 28- علي محمد الجبالي. (2014). أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني " دراسة ميدانية " (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام). الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
- 29- عيد نائل. (1988). مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية. مصر: مكتبة سيد عبد الله وهبة.
- 30- قرار تعقيبي، 23002 (محكمة التعقيب التونسية، صادر عن الدوائر المجتمعة 17 01، 2005).
- 31- قرار صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب التونسية، 45664 (23 11، 1995).
- 32- كمال عمران. (15-11/2009). التجربة التونسية في مجال تسوية المنازعات العمالية، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل – تونس، اعمال الدورة التدريبية بدولة الكويت. الدورة التدريبية حول تسوية النزاعات العمالية (صفحة 48). الكويت: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس.
- 33- مجدي مدحت النهري. (1996). الموظف العام. القاهرة-مصر: دار النهضة العربية.
- 34- مجدي مدحت النهري. (2001). قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات. مصر: مكتبة الجلاء الحديثة.
- 35- محمد البديوي. (1975). الإضراب (رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص). الرباط-المغرب: جامعة محمد الخامس.
- 36- محمد أنس قاسم جعفر. (1984). مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 37- محمد مؤمن. (2009). " دراسة تحليلية لمسودة مشروع القانون التنظيمي للإضراب ". الإضراب والاعلاق بين التقييد والإطلاق. مراكش-المغرب: بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية – جامعة القاضي عياض.
- 38- محمود جمال الدين زكي. (1983). قانون العمل (الإصدار 3). مصر: مطبعة جامعة القاهرة.
- 39- مصطفى أحمد أبو عمرو. (2009). التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والقانون الفرنسي والتشريعات العربية. مصر: دار الكتب القانونية.
- 40- ميثم غانم جبر المحمود. (2016). حق الإضراب بين الحظر والإباحة (دراسة مقارنة). مصر: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع.
- 41- ناريمان جدي. (2012). حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية (مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام). الجزائر: جامعة قاصدي مرياح ورقلة-كلية الحقوق.
- 42- ناهد العجوزة. (1992). الإضراب في القانون المصري. مجلة المحاماة، صفحة 102.
- 43- هبة الله عيسى الداووك. (2015). إضراب العاملين في المرافق العامة وفق القانون الفلسطيني (رسالة لنيل درجة الماجستير في القانون العام). غزة-فلسطين: الجامعة الإسلامية.

References:

1. Aḥmad 'Alī 'Abd al-'Āl Sayyid. (2012). *Ḥaqq al-iḍrāb fī al-marāfiq al-'Āmmah – taṭawwuruh – taḥdīd maḥṣūmuḥu – niẓamihi al-qānūnī*. al-Kuwayt: Mu'assasat Dār al-Kutub.
2. aḥmyh Sulaymān. (2003). *alyāt taswīyat nizā'āt al-'amal wa-al-ḍamān al-ijtimā'ī fī al-qānūn al-Jazā'irī (al-iṣḍār 2)*. al-Jazā'ir : Dīwān al-Maṭbū'āt al-Jāmi'iyah.

3. *al-ra'y 'adad 640/2014 ḥawla Madā shar'īyah alāqtā' min ujūr al-a'wān almdrbyn, 'adad 640/2014 (al-Mahkamah al-Idārīyah al-Tūnisīyah 23 12, 2014).*
4. *al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā, 8/2018 (ta'n dustūrī fī al-qadīyah raqm (1) li-sanat (5) qadā'īyah al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā "dustūrīyat". 26 02, 2018).*
5. *al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā. (2018). ta'n dustūrī 'adad 8/2018, fī al-qadīyah raqm (1) li-sanat (5) qadā'īyah al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā "dustūrīyat". Filasṭīn: al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā.*
6. *al-Nūrī Mazīd. (06, 1992). al-Ṭard Arthur al-idrāb. Majallat Buḥūth wa-dirāsāt qānūnīyah, ṣafḥah 116.*
7. *7-al-Hay'ah al-Mustaqillah li-Ḥuqūq al-Muwāṭīn. (2006). Arthur idrāb al-muwazẓafīn al-'umūmīyīn 'alā al-qīṭā'āt al-ḥayawīyah fī Filasṭīn (Silsilat Taqārīr khāṣṣah 49). Rām allh-flsṭyn: al-Hay'ah al-Mustaqillah li-Ḥuqūq al-Muwāṭīn.*
8. *Amal Muḥammad Ḥamzah 'Abd al-Mu'ī. (2014). Haqq al-idrāb wāltẓāhr fī al-nuẓum al-siyāsīyah al-mu'āṣirah. Miṣr: Dār al-Nahḍah al-'Arabīyah.*
9. *amnh khdhry. (2015). al-idrāb fī Majallat al-shughl. khamsīnīyat Majallat al-shughl (ṣafḥah 109). Tūnis: al-Ma'had al-Waṭanī lil-Shughl wa-al-Dirāsāt al-ijtimā'īyah bi-Tūnis.*
10. *Bashīr hḍfy. (2006). al-Wajīz fī sharḥ Qānūn al-'amal ('Alāqāt al-'amal al-fardīyah wa-al-jamā'īyah). al-Jazā'ir: Jusūr lil-Nashr wa-al-Tawzī'.*
11. *ta'qīb Madanī, 11787 (Mahkamat al-Ta'qīb al-Tūnisīyah 23 12, 1985).*
12. *Ḥusayn 'Abd al-Laṭīf Ḥamdān. (2009). Qānūn al-'amal "dirāsah muqāranah". Bayrūt: Manshūrāt al-Ḥalabī al-Ḥuqūqīyah.*
13. *ḥukm idārī, 238/2017 (Mahkamat al-'Adl al-'Ulyā 03 12, 2017).*
14. *Ḥamdī al-Qubaylāt. (2008). al-qānūn al-idārī (al-iṣḍār 1). al-Urdun: Dār Wā'il lil-Nashr.*
15. *Ra'fat Dasūqī. (2012). Ijrā'āt al-taqāḍī fī nizā'āt al-'amal al-jamā'īyah wālfirdyḥ. al'skndryt-mṣr: Dār al-Fikr al-Jāmi'ī.*
16. *Ramaḍān 'Abd Allāh Ṣābir. (2004). al-Niqābāt al-'ummālīyah wa-mumārasah Haqq al-idrāb. alqāhrt-mṣr: Dār al-Nahḍah al-'Arabīyah lil-Ṭab' wa-al-Nashr wa-al-Tawzī'.*
17. *Sulaymān al-Ṭamāwī. (1986). Mabādi' al-qānūn al-idārī. Dār al-Fikr al-'Arabī: Miṣr.*
18. *Sulaymān Muḥammad al-Ṭamāwī. (1973). Mabādi' al-qānūn al-idārī, Naẓarīyat almrḥq al'āmw'māl al-Idārah al-'Āmmah. Dār al-Fikr al-'Arabī: Miṣr.*
19. *Ṣalāḥ 'Alī Ḥasan. (2012). tanẓīm al-Ḥaqq fī al-idrāb fī al-tashrī'āt al-'Arabīyah al-muqāranah. al'skndryt-mṣr: Dār al-Jāmi'ah al-Jadīdah.*
20. *ta'n dustūrī 'adad 8/2018, al-qadīyah raqm 1 lil-Sunnah 5 Ṣādir 'an al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā (al-Mahkamah al-dustūrīyah al-'Ulyā 2018).*
21. *Ṭayyib Būlaylah. (1994). Qānūn al-'amal. al-Jazā'ir: Jāmi'at Sa'd Dahlab.*
22. *'Abd al-Bāsiṭ 'Abd al-Muḥsin. (1992). al-idrāb fī Qānūn al-'amal al-mashrū'īyah _ al-Āthār al-qānūnīyah. Miṣr: Dār al-Naṣr lil-Tawzī' wa-al-Nashr.*
23. *'Abd al-Salām Dhīb. (2003). Qānūn al-'amal al-Jazā'irī wa-al-taḥawwulāt al-iqtisādīyah. al-Jazā'ir: Dār al-Qaṣabah lil-Nashr.*
24. *'Abd al-Muḥsin 'Abd al-Bāsiṭ. (1992). al-idrāb fī Qānūn al-'amal al-mashrū'īyah _ al-Āthār al-qānūnīyah. Miṣr: Dār al-Naṣr lil-Tawzī' wa-al-Nashr.*
25. *25-Latif Khālīfī. (2006). al-Wasīṭ fī Mudawwanat al-shughl – 'Alāqāt al-shughl al-jamā'īyah. mrāksh-ālmghrb: al-Maṭba'ah wa-al-Wirāqah al-Waṭanīyah.*
26. *'Atīqah bljbl. (2005). al-idrāb fī al-marāfiq al-'Āmmah dirāsah muqāranah (Mudhakkirah li-nayl darajat al-mājistīr fī al-qānūn al-'āmm). al-Jazā'ir: Kullīyat al-Ḥuqūq wa-al-'Ulūm al-siyāsīyah-Jāmi'at Muḥammad Khayḍar-bskrh.*
27. *'Alī Ṣalāḥ Ḥasan. (2012). tanẓīm al-Ḥaqq fī al-idrāb fī al-tashrī'āt al-'Arabīyah al-muqāranah. Miṣr: Dār al-Jāmi'ah al-Jadīdah.*

28. 'Alī Muḥammad al-Jibālī. (2014). *aḥaqqīyat al-muwazzafīn al-'āmynfī al-idrāb fī al-qānūn al-'rdny "dirāsah maydānīyah"* (Mudhakkirah li-nayl darajat al-mājistīr fī al-qānūn al-'āmm). al-Urdun: Jāmi'at al-Sharq al-Awsaṭ.
29. 'Īd Nā'il. (1988). *Madā mashrū'īyat al-idrāb wa-atharuhu fī al-'Alāqāt al-ta'āqudīyah*. Miṣr: Maktabat Sayyid 'Abd Allāh Wahbah.
30. *qarār ta'qībī*, 23002 (Maḥkamat al-Ta'qīb al-Tūnisīyah, Šādir 'an al-dawā'ir al-mujtami'ah 17 01, 2005).
31. *qarār Šādir 'an al-dawā'ir al-mujtami'ah li-Maḥkamat al-Ta'qīb al-Tūnisīyah*, 45664 (23 11, 1995).
32. Kamāl 'Umrān. (15-17/11/2009). *al-tajribah al-Tūnisīyah fī majāl taswīyat al-munāza'āt al-'ummālīyah*, al-Markaz al-'Arabī li-idārat al-'amal wa-al-tashghīl – Tūnis, a'māl al-dawrah al-Tadrībīyah bi-Dawlat al-Kuwayt. al-dawrah al-Tadrībīyah ḥawla taswīyat al-nizā'āt al-'ummālīyah (ṣafḥah 48). al-Kuwayt: al-Markaz al-'Arabī li-idārat al-'amal wa-al-tashghīl bi-Tūnis.
33. Majdī Midḥat al-Nahrī. (1996). *al-muwazzaf al-'āmm. alqāhrt-mṣr: Dār al-Nahḍah al-'Arabīyah*.
34. Majdī Midḥat al-Nahrī. (2001). *quyūd mumārasat al-muwazzaf al-'āmm lil-Ḥuqūq wa-al-ḥurrīyāt*. Miṣr: Maktabat al-jalā' al-ḥadīthah.
35. Muḥammad al-Budaywī. (1975). *al-idrāb (Risālat li-nayl dīblūm al-Dirāsāt al-'Ulyā fī al-qānūn al-khāṣṣ)*. alrbāt-ālmghrb: Jāmi'at Muḥammad al-khāmis.
36. Muḥammad Anas Qāsim Ja'far. (1984). *Mabādi' al-wazīfah al-'Āmmah wa-taṭbīqihā 'alā al-tashrī' al-Jazā'irī*. al-Jazā'ir: Dīwān al-Maṭbū'āt al-Jāmi'īyah.
37. Muḥammad Mu'min. (2009). *"dirāsah taḥlīlīyah li-muswaddat Mashrū' al-qānūn al-tanzīmī ll'idrāb"*. al-idrāb wālāghlāq bayna al-Taḡyīd wāl'tlāq. mrāksh-ālmghrb: bi-Kullīyat al-'Ulūm al-qānūnīyah wa-al-iqtisādīyah wa-al-Ijtīmā'īyah – Jāmi'at al-Qāḍī 'Iyād.
38. Maḥmūd Jamāl al-Dīn Zakī. (1983). *Qānūn al-'amal (al-iṣdār 3)*. Miṣr: Maṭba'at Jāmi'at al-Qāhirah.
39. Muṣṭafā Aḥmad Abū 'Amr. (2009). *al-tanzīm al-qānūnī li-ḥaqq al-idrāb fī al-qānūn al-Miṣrī wa-al-qānūn al-Faransī wa-al-tashrī'āt al-'Arabīyah*. Miṣr: Dār al-Kutub al-qānūnīyah.
40. Maytham Ghānim Jabr al-Maḥmūd. (2016). *Ḥaqq al-idrāb bayna al-ḥazr wa-al-ibāḥah (dirāsah muqāranah)*. Miṣr: Dār al-Fikr wa-al-qānūn lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
41. Nārīmān Jdey. (2012). *Ḥaqq al-idrāb fī al-mu'assasāt al-'Umūmīyah al-iqtisādīyah (Mudhakkirah li-nayl darajat al-mājistīr fī al-qānūn)*. al-Jazā'ir: Jāmi'at qāṣdy mryāḥ wrqlt-klyh al-Ḥuqūq.
42. Nāhid al-'Ajūzah. (1992). *al-idrāb fī al-qānūn al-Miṣrī*. Majallat al-muḥāmāh, ṣafḥah 102.
43. Hibat Allāh 'Īsā aldāhwk. (2015). *idrāb al-'āmilīn fī al-marāfiq al-'Āmmah waḥḍa al-qānūn al-Filasṭīnī (Risālat li-nayl darajat al-mājistīr fī al-qānūn al-'āmm)*. ghzt-flstyn: al-Jāmi'ah al-Islāmīyah.